



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa

Halmén Sari

2012 Laurea Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea-Tikkurila

Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa

Sari Halmén
Terveysten edistäminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2012

Sari Halmén

Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa

Vuosi

2012

Sivumäärä

59

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata yhden vantaalaisen päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Tutkimuskysymykset perustuivat opinnäytetyössä esitettyyn viitekehykseen työn voimavaroista ja työn vaatimuksista (TV-TV-malli). Tutkimuskysymykset olivat: Miten päiväkodin työntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin, miten päiväkodin työntekijät arvioivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilaa, mitkä asiat ja tekijät edistävät työhyvinvointia päiväkodissa, mitkä asiat ja tekijät vähentävät työhyvinvointia päiväkodissa, ja miten työn imu ilmenee päiväkotityössä? Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu. Haastatteluihin osallistui yhdeksän päiväkodin työntekijää. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen.

Opinnäytetyön keskeisiä tuloksia tarkasteltiin teoreettisessa viitekehyksessä esitetyn TV-TV-mallin mukaan työn voimavaroista ja työn vaatimustekijöistä. Tarkastelun kohteena olivat ne tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia ja toisaalta ne, jotka sitä vähentävät. Päiväkotityössä työn voimavaratekijöiksi muodostuivat avoin vuorovaikutus, vastuun jakaminen, toimiva yhteistyö, positiivinen asenne sekä ammattitaidon kehittäminen. Työn vaatimustekijöiksi muodostuivat työn sosiaalinen, psyykinen, fyysinen ja organisatorinen kuormittavuus. Työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työssä on riittävästi voimavaroja ja työn vaatimukset ovat kohtuullisia.

Opinnäytetyön tuloksiin nojaten päiväkodille tehtiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman keskiössä oli työn voimavarojen vahvistaminen. Opinnäytetyön aineistosta tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantaminen sekä yhteistyön kehittäminen. Työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena on edistää työhyvinvoinnin järjestelmällistä kehittämistä.

Arviointi on myös tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämistä ja siksi on tärkeää selvittää, miten päiväkodin työhyvinvoinnin arvioinnista saadaan systemaattista ja työhyvinvointia tukevaa.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, kehittäminen

Sari Halmén

Step by step towards occupational well-being in the kindergarten

Year	2012	Pages	59
------	------	-------	----

This thesis aims at describing the perceptions the employees of one kindergarten in Vantaa have on the well-being of their work community. The research questions were based on the job demand and resources model presented in the thesis. These research questions were: How do the kindergarten employees define occupational well-being? How do they evaluate the state of well-being in their work community? What factors promote occupational well-being in the kindergarten? What factors decrease well-being at work? How does work flow show in the kindergarten as a workplace? The data were collected in theme-based interviews with nine employees from the kindergarten. The data were analysed using the method of content analysis.

The central findings were examined with a focus on job demands and job resources as expressed in the job demands and resources model in the theoretical framework. This examination looked into, on the one hand, factors that enhance occupational well-being and, on the other hand, factors that decrease it. The issues that the kindergarten employees regarded as resources were: open interaction, the sharing of responsibilities, functional cooperation, a positive attitude and the development of one's professional skills. The demand factors discovered were the social, psychological and organizational loads. Occupational well-being emerges when there are enough resources and the demands are fair.

Based on the findings of this thesis, a development plan with a focus on occupational well-being was designed for the kindergarten to use. The focus of the development plan was on the strengthening of resources. The improvement of interaction and atmosphere emerged from the data as the main areas for development as well as the increasing of cooperation. The aim of the plan is to advance the systematic development of occupational well-being.

Evaluation is also an important part of developing well-being and therefore it is important to explore, how the evaluation of occupational well-being at the kindergarten could be made a systematic activity that supports the well-being of the employees.

Keywords: early childhood education, occupational well-being, development

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
3	Päiväkotiti työympäristönä	8
4	Työhyvinvointi päiväkotityössä	10
4.1	Työtyytyväisyys päiväkodissa	14
4.2	Työhyvinvointi työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta	16
4.3	Positiivinen psykologia ja työn imu työhyvinvoinnissa	18
4.4	Työhyvinvointityön malleja	20
5	Aineisto ja menetelmät.....	24
5.1	Aineisto.....	25
5.2	Aineistonkeruumenetelmät	26
5.3	Aineiston analysointi	27
6	Tulokset	28
6.1	Työhyvinvoinnin määritelmä päiväkodin työntekijöiden näkemysten mukaan	29
6.2	Työhyvinvoinnin tilan arvioiminen	31
6.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät päiväkotityössä	33
6.4	Työhyvinvointia vähentävät tekijät päiväkotityössä.....	36
6.5	Työn imun ilmeneminen päiväkotityössä	39
7	Pohdinta	40
8	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	41
9	Työhyvinvoinnin kehittäminen päiväkotityössä.....	43
10	Lopuksi.....	47
	Lähteet	48
	Taulukot	53
	Liitteet.....	54

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vantaalaisen päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista sekä kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa siinä toimintayksikössä. Tutkimustuloksiin nojaten päiväkodille laaditaan työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Tutkimuskysymykset perustuvat opinnäytetyössä esitettyyn viitekehykseen työn vaatimuksista ja työn voimavaroista. Tarkastelun kohteena ovat ne tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota ja toisaalta myös ne tekijät, jotka niitä vähentävät. Tavoitteena on kehittää toimintaa ja työoloja niin, että ne edistäisivät työhyvinvointia ja lisäisivät työn imua päiväkotityössä.

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä kuten työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti, ja sen työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. Työhyvinvointia edistetään työpaikoilla esimerkiksi työsuojelun yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, työterveyshuollon toimilla, työsuojelulla ja työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Tarkastelen tässä opinnäytetyössäni työhyvinvointia päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Kupila & Karila (2010) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen työntekijöiden identiteettien muotoutumista eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Tutkimuksen tulokset osoittavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työidentiteettien muodostuvan työympäristössä, jota luonnehtii kiire, muuttuvat työtehtävät sekä epäselvät tehtäväkuvat, vastuut ja velvoitteet. Ammatti-identiteettien jäsentymättömyyttä ilmeni kaikissa ammattiryhmissä ja ikäluokissa. Käytännössä tämä tarkoitti epäselvyyttä omasta työnkuvasta, oman ammattiryhmän velvoitteista ja vastuista. Tulokset kertovat myös päiväkotien vahvasta ”kaikki tekevät kaikkea-työkulttuurista”, jossa identiteettimallit ovat hämmentäviä ja epäselkeitä. Edellä kuvattua ammatillisuuden epäselkeyttä on syytä pohtia työn laatuun kielteisesti vaikuttavana tekijänä samoin kuin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

Muuttuva työelämä luo jatkuvasti haasteita työn, työyhteisön ja työorganisaation hyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on erittäin tärkeää, sillä työssä tulisi jaksaa entistä pidempään. Ikääntyvien työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen on lähivuosikymmenien haaste Suomessa. Ellei eläkkeelle siirtymisikä nouse nykyisestä, eläkejärjestelmien kestävä rahoitus on vaikeuksissa. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 19, 25.) Suomessa työikään tulevan ikäluokan koko on ollut jo vuodesta 2003 alkaen pienempi kuin sieltä poistuvan ikäluokan. Sosiaaliturvan kestävä rahoitus edellyttää pitkiä työuria, ja niitä tulee pidentää sekä alku- että loppupäästä. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:9, 19.)

Päiväkodeissa eläkkeelle siirtyvien lastentarhanopettajien sekä lastenhoitajien määrä kasvaa vähitellen. Kunta-alalla on laskettu, että vuosina 2010-2020 eläkepoistuma lastentarhanopettajien ammattiryhmässä on 22,3 prosenttia ja lastenhoitajien ammattiryhmässä 30,7 prosenttia. (Kunta-alan eläkepoistuma 2010-2030.)

Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta on tuonut esille huolensa myös varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisesta. Joulukuussa 2008 julkaistiin teollisuusmaiden varhaiskasvatuksen tilaa kuvaava ”The Child Care Transition” raportti, jossa verrattiin 24 OECD- maan ja Slovenian varhaiskasvatuksen järjestelmiä. Suomi sijoittui tutkimuksessa kärkijoukkoihin, mutta kaikki vertailukohdat eivät Suomenkaan kohdalla toteutuneet. Tutkimuksen yksi vertailukriteeri oli, että vähintään 50 prosentilla päiväkotien henkilöstöstä tulee olla vähintään kolmannen asteen tutkinto. (UNICEF 2008, 14.) Suomessa riittävä tutkinto on vain noin kolmasosalla henkilöstöstä. Korkeammin koulutetun henkilöstön vahvistamisella voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun ja sitä kautta myös henkilöstön työoloihin ja työssä viihtymiseen. Vaikutukset heijastavat varmasti myös varhaiskasvatusalan houkuttelevuuteen ja alalla pysymiseen. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2009, 21-22.)

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yhden vantaalaisen päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tuloksiin nojaten päiväkodille tehdään työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Tutkimuskysymykset perustuvat opinnäytetyössä esitettyyn viitekehykseen työn vaatimuksista ja työn voimavaroista (TV-TV-malli). Tarkastelun kohteena ovat ne tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota ja toisaalta myös ne tekijät, jotka niitä vähentävät. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen rakentumista tarkastellaan Hakasen (2005) väitöskirjassaan esittämän TV-TV-mallin mukaan. Siinä mallissa positiivinen ja negatiivinen työhyvinvointiprosessi yhdistetään samaan tarkasteluun ja erityisesti myönteistä motivaatioprosessia korostetaan. Tavoitteena on kehittää toimintaa ja työoloja niin, että ne edistäisivät työhyvinvointia ja lisäisivät työn imua päiväkotityössä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten päiväkodin työntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin?
2. Miten päiväkodin työntekijät arvioivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilaa?
3. Mitkä asiat ja tekijät edistävät työhyvinvointia päiväkodissa?
4. Mitkä asiat ja tekijät vähentävät työhyvinvointia päiväkodissa?
5. Miten työn imu ilmenee päiväkotityössä? (kirjallinen kysely)

3 Päiväkotiympäristönä

Päiväkotiympäristö on osa lasten laitoksellista varhaiskasvatus- ja päivähoitojärjestelmää. Päiväkotien tulee tarjota lapsille riittävän korkeatasoinen kasvu- ja kehitysympäristö sekä toimia yhdessä lasten vanhempien kanssa kasvatuskumppaneina lapsen huoltoa, turvallisuutta ja toimintaa koskevissa asioissa. Päiväkodeissa järjestetään lapsille hoitoa perheiden tarpeen mukaan joko kokopäiväisenä tai osapäiväisenä lapsiryhmissä, joiden koko vaihtelee iän ja erityistarpeiden mukaan. Yleisin ryhmittely iän mukaan on jako alle ja yli 3-vuotiaisiin lapsiin. Kokopäiväistä hoitoa tarvitsevia, alle 3-vuotiaita lapsia voi olla neljä kutakin hoito- ja kasvatushenkilöä kohden, ja yli 3-vuotiaita seitsemän. Päiväkotien aukioloajat vaihtelevat klo 6-18 välillä päiväkohtaisesti ja perheiden tarpeiden mukaan. Vantaalla on myös muutamia päiväkoteja, joissa tarjotaan lapsille ympärivuorokautista hoitoa.

Vantaan päivähoito on jaettu alueellisesti kuuteen tulosalueeseen: Myyrmäki, Kivistö-Aviapolis, Tikkurila, Hakunila, Korso-Koivukylä sekä Vantaan ruotsinkielinen tulosalue. Joulukuussa 2010 päivähoidossa työskenteli 2216 henkilöä. Henkilöstössä on mukana kaikki varhaiskasvatuksen tulosalueella työskentelevät. Lapsia Vantaan kunnallisissa päiväkodeissa oli hoidossa yhteensä 9220. (Peltonen 2011.) Tutkimuskohteenani oleva päiväkotiympäristö sijaitsee Kivistö-Aviapolis alueella Keski-Vantaalla. Päiväkodissa on 7 lapsiryhmää ja 25 työntekijää.

Päiväkodeissa annettava varhaiskasvatus on tavoitteellista hoito-, kasvatusta- ja opetustoimintaa, jonka tavoitteena on vahvistaa lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus on myös suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Sen lähtökohtana on kasvatustieteelliseen, erityisesti varhaiskasvatukseen, sekä myös laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan perustuva kokonaisvaltainen näkemys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisilla ja kunnan omilla asiakirjoilla. Valtakunnalliseen ohjaukseen kuuluvat päivähoitoa ja esiopetusta koskevat lait ja asetukset, varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset sekä varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman perusteet. Kunnalliseen ohjaukseen kuuluvat kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat, kunnan ja yksikön varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmat sekä lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatus- tai esiopetussuunnitelma. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,8-9, 11.)

Keskeisin varhaiskasvatusta toteuttava taho on lasten päivähoito, jonka määrittely perustuu lasten päivähoidosta annettuun lakiin (Laki lasten päivähoidosta 36/1973). Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilökunta, joka muodostaa moniammatillisen kasvattajayhteisön. Sen toiminta perustuu suomalaisen yhteiskunnan määrittelemissä asiakirjoissa oleviin ja yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin ja arvoihin. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on tärkeää, että sekä kasvatusyhteisöllä että jokaisella yksittäisellä kasvattajalla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. Kasvattajilta edellytetään sitoutuneisuutta, herkkyyttä ja kykyä vastata lasten tunteisiin ja tarpeisiin. Kasvattajien tehtävänä on suunnitella toimintaa ja luoda ympäristö, jossa näkyvät sekä lapsille ominaisin tapa toimia että sisällölliset orientaatiot. Kasvattajat kunnioittavat lasten, lasten vanhempien ja toistensa näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä sekä työskentelevät kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti. Ammatillisen ja koulutuksen tuottama tieto ja kokemus luovat perustan osaamiselle ja ammattitaidolle. Kasvattajat ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan ja tiedostavat myös varhaiskasvatuksen muuttuvat tarpeet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16-17.)

Kasvattajina päiväkodeissa työskentelee sekä lastentarhanopettajia että lastenhoitajia. Lastentarhanopettajat ovat saaneet koulutuksensa joko yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Lastenhoitajina toimivilla on erilaisia koulutustaustoja, kuten lähihoitaja, päivähoitaja tai lastenhoitaja. Päivähoidon ammattilaisten kelpoisuudet määritellään laissa (Laki sosiaalihuollon ammattilaisten henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005). Päiväkodeissa työskennellään 3-4 hengen työtiimeissä, jotka muodostuvat moniammatillisista kasvattajista. Yleisimmin työtiimiin kuuluu yksi lastentarhanopettaja ja kaksi lastenhoitajaa. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa merkittävästi henkilöstön ammattitaito. Soveltuvan ammattitaidon omaavan henkilöstön palvelukseen saaminen ja sitouttaminen työpaikkaan on kuitenkin vaikeaa. Lasten päivähoidon ja esiopetuksen integroituminen toisiinsa lisää varhaiskasvatusalan henkilöstön

ammattillistumista ja korkeamman koulutuksen tarvetta. Tämän lisäksi kasvatusalan henkilöstö kohtaa työssään monia erilaisia haasteita ja monia erilaisia lapsia, minkä vuoksi on jatkuvasti arvioitava pedagogisia menetelmiä ja ammattipätevyyksiä koko järjestelmän näkökulmasta. Vaikka monissa EU:n jäsenvaltioissa ollaankin siirtymässä kohti ammatillistuneemman ja erikoistuneemman henkilöstön käyttöä varhaiskasvatuksessa, monissa maissa on lähdetty liikkeelle hyvin matalalta tasolta. (EU Komission tiedonanto 2011, 9-10.)

Suomessa monet kunnat ovat säästösyistä siirtyneet vuosien kuluessa toteuttamaan alinta päivähoitoasetuksen sallimaa henkilöstömitoitusta ja -rakennetta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että hoitoalan koulutuksen saaneita on yhä enemmän ja lastentarhanopettajien osuus päiväkotien henkilöstöstä on vastaavasti vähentynyt. Viimeisen kymmenen vuoden aikana varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustaso on laskenut samalla kun varhaiskasvatukselle asetetut vaatimukset ovat kasvaneet ja tarve vahvaan pedagogiseen osaamiseen on lisääntynyt. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2009, 21.) Päiväkodit ovat kuitenkin siirtymässä yhä enemmän osaksi kasvatus- ja koulutusjärjestelmää, jossa lastentarhanopettajat ovat keskeisessä asemassa kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudesta vastaavina henkilöinä. (Kupila 2010, 305.) Tilannetta hankaloittaa lisäksi se, että pula lastentarhanopettajista paheilee Suomessa jatkuvasti. Opetusalan Ammattijärjestö selvitti lastentarhanopettajien riittävyyttä yksityisten ja kunnallisten päiväkotien johtajille osoittamallaan kyselyllä 2009. Tutkimuksessa ilmeni, että yli kolmannes päiväkotien johtajista kertoi, ettei lastentarhanopettajien pysyviin palvelussuhteisiin löydy yhtään kelpoisuusvaatimukset täyttävää hakijaa tai hakijamäärät ovat hälyttävän pienet. Alueellisesti tarkasteltuna useimmin täydellisestä hakijapulasta kertoivat Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan maakunnista vastanneet päiväkotien johtajat. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2009, 6.)

4 Työhyvinvointi päiväkotiyössä

Työhyvinvoinnin tarkastelun kohteena tässä työssä on päiväkoti. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös monien historiallisten vaiheiden kautta, sillä jo ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, joka käsitteenä liittyy suoraan työhyvinvointiin. Työviihtyvyydellä viitattiin tuolloin siihen, mitä työntekijä työssään koki, miltä työ hänestä tuntui ja miten hyvin työntekijä koki tulleen hyväksytyksi työpaikalla. Viihtyvyysskyselyitä suoritettiin joissakin organisaatioissa aina 1920-luvulta lähtien. Viihtyvyysskyselyt vaihtuivat 1940-luvun lopulla asennekyselyiksi ja 1960-luvun lopulla alettiin yleisesti puhua jo työtyytyväisyydestä. Työtyytyväisyys alettiin yleisesti kytkeä työn sisällöstä ja työpaikan ilmapiiristä aiheutuvaksi tekijäksi. 1980-luvulla alettiin puhua työkykytoiminnasta, jolla tarkoitettiin yksilön voimavarojen (terveys, osaaminen, sosiaaliset taidot, elämäntilanne), työn ja työympäristön (työn vaatimukset, työn kuormittavuus, työn sisältö) sekä työyhteisön tekijöiden (ilmapiiri, johtaminen) muodostamaa kokonaisuutta. Työkyky käsitteestä muotoutui myöhemmin työhyvinvoinnin

käsite, jossa näkyvät työn sisältöön, yksilöön, ilmapiiriin, johtamiseen sekä organisaatioon liittyvät tekijät. Nykyään työhyvinvoinnin käsitteen yhteydessä puhutaan myös työnilosta ja työuupumuksesta. Työnilon ja työuupumuksen käsitteiden tuleminen perinteisten tyytyväisyys-, stressi- ja ilmapiirikäsitteiden rinnalle, viittaa töiden sisältöjen muuttuneen luonteeltaan henkiseksi ja sosiaalista vuorovaikutusta sisällään pitäväksi. (Juuti 2010, 46-47.)

Työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti lainsäädäntö, joka kuvaa erilaisia työn organisoimiseen ja työn tekemiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita. Työhyvinvointia koskevia lakeja ovat: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsuojelun valvontalaki, työeläkelaki, yhteistoimintalaki, tasa-arvolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, ammattitautilaki sekä tapaturvavakuutuslaki. (Suutarinen 2010, 16-17.) Lakeja on kuvattu lyhyesti työhyvinvoinnin normien osalta liitteessä 3.

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan päiväkotikontekstissa, lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta. Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan toimenkuvat eivät päiväkodissa eroa merkittävästi toisistaan, mutta Hujala & Puroilan (1998) mukaan lastentarhanopettajien toimenkuvassa painottuivat kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät kun taas lastenhoitajien toimenkuvassa perushoitoon liittyvät tehtävät. Päiväkodeissa työskennellään moniammatillisissa kasvattajatiimeissä. Moniammatillisuudella tarkoitetaan yleensä eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työryhmissä, joissa tieto, osaaminen ja valta jaetaan. Tarkoituksena on yhdessä saavuttaa jotakin, mihin ihminen ei yksin pysty. Kun käsiteltävään tehtävään, ongelmaan ja kysymykseen tulee erilaisia näkökulmia niin yhdessä pohtiminen saattaa rikastuttaa ongelman ratkaisun edellyttämää toimintaa ja suoritusta. Moniammatillisessa toimintakulttuurissa työntekijöiden ajatellaan oppivan laajentamaan ja täydentämään myös omaa osaamistansa. Moniammatillisuus on suomalaisessa päiväkotikontekstissa näyttäytynyt sekä ammatillisuuden ihanteena että eri ammattikuntien välisinä ristiriitoina. Viime vuosina moniammatillisuuden lähtökohtana on ollut tasavertainen toiminta, eikä osaamisen erilaisuutta ole enää tiedostettu. Tämä on johtanut niin sanottuun ”kaikki tekee kaikkea-työkulttuuriin”, jossa ammattilaisten velvoitteet ja vastuut jakautuvat työvuorojen mukaan. Koulutus ja osaaminen eivät ole enää keskiössä. Moniammatillisuudesta valitseva tulkinta on kovasti kiistanalainen seikka varhaiskasvatuksen kentällä. Kiistanalaisuus ulottuu osin myös kasvattajatiimien tasolle, jolloin eri ammattiryhmien velvollisuudet ja oikeudet ovat jatkuvan keskustelun kohteena. (Karila & Kupila 2010, 25.)

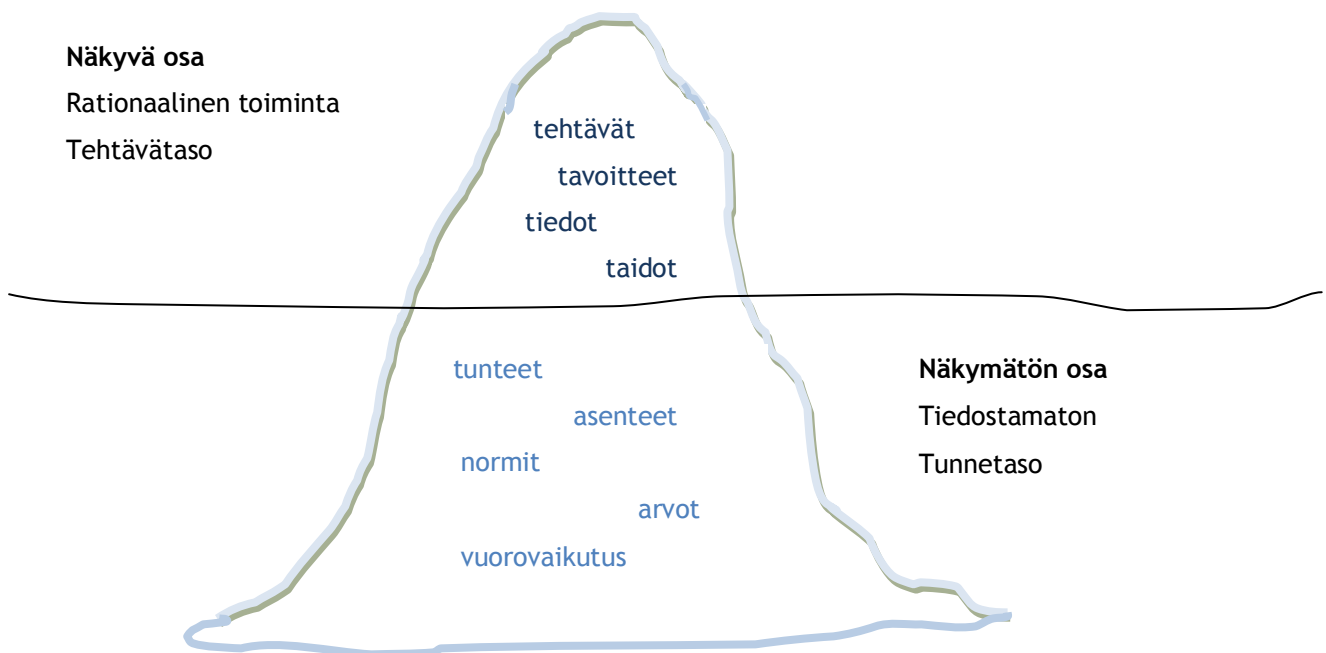
Varhaiskasvatustyöhön on viime vuosina kohdistunut paljon erilaisia muutospaineita. Osan muutoksista nähdään olevan seurausta yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksista. Lasta ja varhaiskasvatusta koskevat kulttuuriset ajattelutavat muuttuvat ja samalla ne vaikuttavat myös varhaiskasvattajien toimintaa koskeviin odotuksiin. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat

kohdanneet uudet odotukset ja laajentuneet työtehtävät entisin, ajoittain jopa supistunein henkilöstöresurssien. Varhaiskasvatuksen kentällä on edelleen nähtävissä innostusta, mutta toisaalta on havaittavissa myös työssä jaksamisen heikentymistä. Alalta pois siirtymistä on myös jonkin verran nähtävissä. Tilanne nähdään haastavana niin arkisen työn tekemisen kuin ammatti-identiteetin muotoutumisen näkökulmasta. (Karila & Kupila 2010,3.) Varhaiskasvatuksen työntekijöiden identiteettien muotoutumista eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa ovat tutkineet muun muassa Karila & Kupila (2010). Tutkimustulokset osoittavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työidentiteettien muodostuvan työympäristössä, jota luonnehtii kiire, muuttuvat työtehtävät sekä epäselvät tehtäväkuvat, vastuut ja velvoitteet. Ammatti-identiteettien jäsentymättömyyttä ilmeni kaikissa ammattiryhmissä ja ikäluokissa. Tämä tarkoitti epäselvyyttä omasta työnkuvasta, oman ammattiryhmän velvoitteista ja vastuista, suhteesta vanhempiin, muihin ammattilaisiin ja osin myös lapsiin. Epäselvyyttä ilmeni myös lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien osaamisesta ja vastuusta. Tulokset kertovat myös päiväkotien vahvasta ”kaikki tekevät kaikkea-työkulttuurista”, jossa identiteettimallit ovat hämmentäviä ja epäselkeitä. Edellä kuvattua ammatillisuuden epäselkeyttä on syytä pohtia työn laatuun kielteisesti vaikuttavana tekijänä samoin kuin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

Vennisen (2007) väitöskirja ammatillisesta kehittymisestä ja yhteisöllisestä palautteesta päiväkodin työtiimeissä sisälsi tärkeää tutkimustietoa myös työhyvinvointiin liittyen. Venninen kuvaa tutkimuksessaan niitä tilanteita ja asioita, jotka nimenomaan päiväkotityössä vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Päiväkodissa tiimin jäsenten erilainen ja eritasoinen ammatillinen koulutus ja siitä huolimatta lähes yhtenäinen työnkuva yhdistettynä tiiviiseen keskinäiseen riippuvuuteen ja vuorovaikutukseen luo haasteita laadukkaalle työlle lapsiryhmän kanssa. Lisähaasteita työlle asettavat myös suuri yhteinen vastuu lapsista, vanhempien ja yhteiskunnan kohdistamat lisääntyvät vaatimukset lasten kasvatukselle, toiminnan hektisyys ja niukat resurssit. Tällaisten ristikkäisten paineiden keskellä työskentelevän henkilökunnan tunteet vaihtelevat päivän aika usein voimakkaasti ja tunteiden hallintaa koetellaan. Päiväkodit eivät kommunikaatioympäristöinä ole niitä parhaimpia, sillä samanaikainen toiminta hajaantuu ympäri päiväkotia, jolloin myös aikuiset työskentelevät erillään toisistaan. Lasten melu, toiminnan hektisyys ja erilaiset keskeytykset (lasten saapuminen päiväkotiin, puhelimen soiminen) asettavat vuorovaikutukselle suuria haasteita. Päiväkodissa on harvoin hetkiä, jolloin koko henkilökunta voi kokoontua yhteen keskustelemaan ilman vastuuta lapsista. Kokouksista saatu tieto perustuu useimmiten edustajan kautta saatuun toisen käden tietoon, mikä lisää aina väärinymmärryksen riskiä. Lapset vaativat myös työntekijöitä jatkuvaa huomiota, jolloin on vaikea keskittyä hoitamaan asioita työkaverin kanssa. Konfliktit ovat väistämätön osa päiväkotityötä, joka koostuu suurimmaksi osaksi erilaisten ihmisten kanssa työskentelystä. Konfliktiteille on ominaista niiden kontekstisidonnaisuus ja taipumus nostaa tunteita pintaan. Konfliktit ilmenevät erilaisina kiistoina ja epäsopuna, jolloin vuorovaikutuksen

sujuminen ja ryhmän henkilösuhteiden jatkuminen ovat koetuksella. Pahimmillaan konfliktit pilaavat työyhteisön ja luovat mahdollisuuksia vääränlaisille vallankäyttöyrityksille. Parhaimmillaan taas ne auttavat ryhmää etsimään ja löytämään uusia luovia ratkaisuja ongelmiin. Konfliktien runsaus vaikuttaa työhyvinvointiin ja muodostaa haasteen varhaiskasvatuksessa, jonka laatu perustuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja toimiviin ihmissuhteisiin. (Venninen 2007, 22-23.)

Päiväkodeissa on omat toimintaan vaikuttavat rakenteet, joista osa on näkyvissä ja osa piilossa. Puhutaan organisaatiokulttuurista, jossa kulttuurilla on organisaatiokäyttäytymisessä sekä havaittava että abstrakti puolensa (Nakari 2003, 40). Esimerkiksi voidaan ottaa jäävuorimalli (kuvio 1), jossa virallinen osa tehtävineen, tavoitteineen ja rooleineen on näkyvissä. Pinnan alla taas on tunnetaso, joka muodostuu arvoista, asenteista ja uskomuksista. Tämä pinnan alla oleva taso ohjaa arkea huomattavasti enemmän kun pinnan päällä oleva tehtävätaaso. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 18.) Kuten Venninen (2007) on todennut, konfliktit ovat väistämätön osa päiväkotityötä ja nämä konfliktit johtuvat ristiriidoista juuri tunnetasolla. Tehtävätasolla asioista pystytään puhumaan helpommin, koska ne on näkyvissä olevia nimettyjä asioita. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää myös tätä tunnetasoa arvoineen ja normeineen, sillä siihen puuttumalla ja sitä muuttamalla työyhteisön toimintaan saadaan pysyvää kehitystä. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 18.)



Kuvio 1 Jäävuorimalli (mukaillen Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 18.)

4.1 Työtyytyväisyys päiväkodissa

Päivähoidon työntekijät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä ja näkevät työssään paljon positiivisia asioita. Päivähoitotyössä voidaan kuitenkin tunnistaa useita väsyttäviä tekijöitä, kuten lasten aiheuttama melu, tilojen kaikuvoima, leikkivälineistä aiheutuvat kovat äänet ja muut melutasoa kohottavat ääniefektit. Kuormittavat työasennot varsinkin pienten lasten ryhmissä työskentelevillä lisäävät väsymystä. Enemmän kuorittavuutta aiheuttavat kuitenkin psyykkiset kuin fyysiset tekijät. Kasvattajilla on paljon kokemuksia myötätunnosta ja varsinkin empaattinen kasvattaja, jonka ammatillisuus ei ole kovin vanha, voi altistua myötätuntopuomukselle. Kasvattajat kokevat usein riittämättömyyttä kohdatessaan perheiden pahoinvointia. Vaikka auttamisen ja myötäelämisen tarve on suuri, auttamisen keinot voivat olla vähäisiä tai olemattomia. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että kasvattaja asettaa rajat ammatilliselle roolilleen. Muita myötätuntopuomukselta suojaavia tekijöitä ovat ainakin jämäkkyys ja hyvä sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki on tuen saamista muilta ihmisiltä, ja päivähoidossa sosiaalisen tuen mahdollistajana voi toimia oma työtiimi. Henkistä tukea ovat auttaminen, kuuntelu, luottamus, rohkaisu ja empatia. Aineellista tukea on taas töiden ja kasvatustavastuun jakaminen sekä työvuorojen vaihtaminen. Tiedollista tukea voivat olla ehdotukset, neuvot, ohjeet, palaute ja arviointi. Uupuminen ja väsyminen työssä voi johtua monista joko työelämään tai henkilökohtaiseen elämään liittyvistä eri tekijöistä, mutta harvoin väsymys liittyy ainoastaan vain yhteen tekijään. Työssä jaksamiseen ja väsymiseen vaikuttavat monet eri tekijät ja viime vuosina huomio on kiinnittynyt terveellisiin elämän tapoihin ja liikunnan merkitykseen työssä jaksamiselle. Ihminen on nähtävä fyysisesti, psyykkisesti ja henkisesti kokonaisvaltaiseksi persoonaksi ja ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi edellyttää kaikkien elementtien hyvinvointia. (Koivunen 2009, 131-133.)

Työ ja terveys 2009- tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla, johon lasten päivähoitokin kuuluu, ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä työhön. Tulosten mukaan yhdeksän kymmenestä ilmoitti olevansa erittäin tyytyväinen tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Tyytyväisyys työhön perustui pitkälti asiakastyön antoisuuteen ja palkitsevuuteen. Työtehtävät tarjoavat paljon onnistumisen kokemuksia ja asiakastyö tuottaa iloa ja mielihyvää. Työtä pidetään myös vaihtelevana ja siinä katsotaan olevan mahdollisuuksia oppia uutta koko ajan. Työn kuormittavuuden kehitys näyttäytyy usealta kohdalta edelleen kielteisenä. Työ koetaan henkisesti rasittavaksi, kiire kuormittaa ja tyytyväisyys sekä työn että organisaation johtamiseen on heikentynyt. Työmäärään vaikuttaminen nähdään entistä heikompana, eikä työaikoihin liittyviin asioihin tai työpäivän pituuden säätelyyn voida toimialalla paljon vaikuttaa. (Työ ja terveys 2009, 230.)

Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010-tutkimuksen mukaan lasten päivähoidossa ollaan kaikkein tyytyväisimpiä sekä oman työyksikön että koko organisaation johtamiseen. Oikeudenmukaisuus toteutuu työyhteisössä hyvin ja esimiehiltä saadaan riittävästi tukea. Työn tavoitteet

ovat selvillä, omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet ovat kohtuulliset, tiedonkulku koetaan riittäväksi ja onnistumisen kokemuksia koetaan enemmän kuin muilla sektoreilla. Kasvavana kuormittavuustekijänä tunnistetaan työn fyysinen rasittavuus ja sekä lasten moniongelmaisuus. Lasten lukumäärä ryhmässä ja heistä koettu vastuu rasittavat kuten aikaisempinakin vuosina. (Työterveyslaitos, tiedote 12/2011.)

Vantaa on ollut mukana Kunta 10-tutkimuksessa, jonka tarkoituksena on selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuskohteenani olevan päiväkodin henkilökunta on osallistunut myös Kunta 10-tutkimukseen. Kyseinen päiväkotie ei kuitenkaan saanut yksikkökohtaisia tuloksia viimeisimmästä (2010) Kunta10-kyselystä, sillä vastaajien määrä jäi liian pieneksi. Tämän vuoksi tarkastelen tutkimustuloksia koko Vantaan osalta varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Olen poiminut joitakin työhyvinvointiin oleellisesti liittyviä asioita ja vertailen varhaiskasvatuksen, koko Vantaan ja Kunta10 tutkimuksen tuloksia toisiinsa. Tulokset on otettu Vantaan henkilöstökertomuksesta 2010 ja esitellään taulukossa (1).

Taulukko 1 Kunta 10 kyselytutkimuksen tulokset

	Varhaiskasvatus (ka.)	Vantaa (ka.)	Kunta 10 tutkimuksen kokonaistulokset (ka.)
Esimiehen tuki (Mitä suurempi arvo, sitä parempi tuki asteikolla 0-5)	4,05	3,71	3,53
Kohtelun oikeudenmukaisuus (Mitä suurempi arvo, sitä enemmän oikeudenmukaisuutta)	4,06	3,87	3,74
Työpaikan ilmapiiri (mitä suurempi arvo sitä parempi ilmapiiri)	4,02	3,6	3,64
Työpaineet (mitä suurempi arvo, sitä enemmän työpaineita)	3,27	3,42	3,42
Halu jatkaa omassa työssä (jatkaisi omassa työssään %)	45 %	46 %	45 %

ka. = keskiarvo

Sekä Kunta 10- että Sosiaali- ja terveysalan 2010- työolotutkimustulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen työoloihin ollaan tyytyväisiä. Varhaiskasvatuksen tulokset olivat lähes kaikissa mittauksissa Vantaan ja Kunta 10 tulosten keskiarvoja korkeimpia.

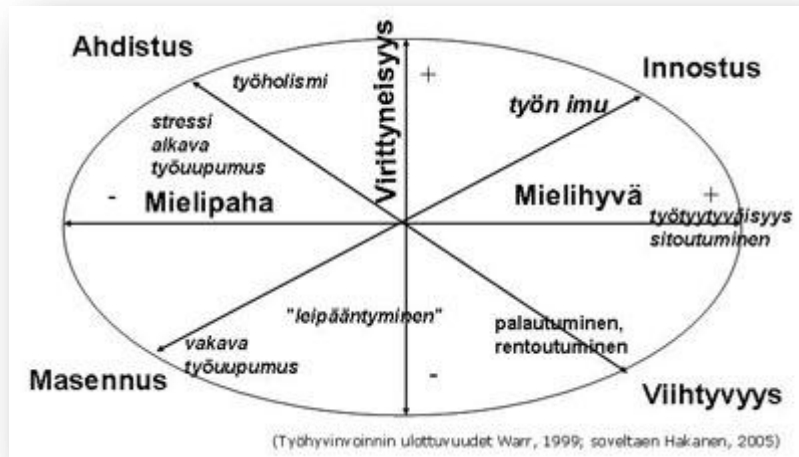
Katsaus Alilan & Parrilan (2011) kokoamiin varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin ei tuonut lisävalaistusta työtyytyväisyyteen eikä työhyvinvointiin päiväkotityössä. Alila ja Parrila kokosivat yhteen perustietoja vuosina 2006-2010 ilmestyneistä varhaiskasvatuksen väitöskirjoista. Koonattiin sisällytettiin kaikki ne väitöskirjat, joiden tematiikka fokusoitui selkeästi varhaiskasvatuksen aihealueille. Vuosina 2006-2010 ilmestyi kaikkiaan 43 varhaiskasvatukseen liittyvää väitöskirjaa. Väitöskirjat luokiteltiin perusanalyysissä tutkimusaiheiden mukaan ja aiheenmukainen tarkastelu toi esiin neljä laajaa aihekokonaisuutta. Keskityin tarkastelemaan väitöskirjoja, joiden aihealueet liittyivät kasvatustyöhön ja ammatillisuuteen. Näitä väitöskirjoja oli kaikkiaan 11 kappaletta. Huomion arvoista oli, ettei yksikään näistä tutkimuksista käsitellyt suoraan työhyvinvointia tai työssä jaksamista varhaiskasvatuksessa. Tutkimustulosten perusteella siihen ei näyttäisi olevan edes tarvetta, sillä päivähoidon työntekijät olivat Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- ja Kunta 10-tutkimuksien mukaan kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä. Kuitenkaan arjen työhyvinvointi ja työtyytyväisyys päiväkotityössä ei näyttäydä yhtä hyvänä kuin tutkimustulokset antavat ymmärtää.

4.2 Työhyvinvointi työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta

Työhyvinvointia voidaan arvioida useammasta näkökulmasta. Lähtökohtana voi olla yksilön oma jaksaminen työssä tai se, kuinka hyvin työyhteisö hänen mielestään kokonaisuudessaan jaksaa. Hyvän työkykyä ylläpitävän toiminnan lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työtoiminnan kohteena ovat yksittäisten ihmisten lisäksi myös ne työprosessit, työyhteisöt ja toimintaympäristöt, joissa työssä olevat toimivat. (Notkola 2002, 10.) Yksilön voimavarat työelämässä muodostuvat sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä työkyvystä, tiedoista, taidoista ja osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta. Hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvalisessa työympäristössä työntekijä työskentelee tuottavasti ja osaavasti, työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee työuran ja muun elämän hallintaa. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2009, 25.)

Työntekijöiden hyvinvointia voidaan ylläpitää ja edistää parhaiten pitämällä työyhteisön ilmapiiri mahdollisimman hyvänä. Työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää osaamistaan, oppia ja kehittyä sekä työn kehittävyys on kiinnitettävä huomiota. Tasapuolisuuden, oikeudenmukaisen ja toimivan työnjaon toteutuminen, sekä työntekijöiden arvostaminen tasavertaisina yhteistyökumppaneina luo pohjaa työn kehittäväksi kokemiselle. Työnantajan järjestämää sekä omaehtoista koulutusta tulee tukea, sillä se edistää myös työn kehittävyttä ja työssä jaksamista. (Nakari 2003, 196.) Työhyvinvoinnin kokemus työntekijän näkökulmasta voidaan

jakaa siihen liittyvän virittyneisyyden ja mielihyvän mukaan erilaisiin tunnetiloihin alla olevan kuvion (2) mukaisesti.



Kuvio2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Työterveyslaitos 2011, Yksilön työhyvinvointi.)

Työhyvinvointia kokevissa päiväkodeissa henkilöstö on vastuuntuntoista, motivoitunutta sekä pystyy säilyttämään kimmoisuutensa myös muutostilanteissa. Toimivassa päiväkotiyhteisössä vuorovaikutus ja tiedonkulku toimivat avoimesti, yhteistyö sujuu ja ongelmista uskalletaan puhua. Toimivissa päiväkodeissa ongelmaratkaisut ovat rakentavia ja muutosten hallintavalmiudet tehokkaita. Työn järjestelyssä on panostettu siihen, että henkilöstö voi kokea työssään riittävästi yhteenkuuluvuutta, itsenäisyyttä sekä saada pärjäämisen kokemuksia. Parhaimmillaan jokainen työntekijä tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, kokee voivansa hyödyntää osaamistaan ja vahvuuksiaan omassa työssään ja voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä innostavassa ja kannustavassa työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2011, Työyhteisön työhyvinvointi.)

Työyhteisön hyvinvointi liittyy tavalla tai toisella myös hyviin esimiestaitoihin. Hyvät esimiestaidot tarkoittavat alaistensa kanssa vuorovaikutuksessa olemista siten, että organisaation tehtävä tulee suoritetuksi parhaalla mahdollisella tavalla. Esimiehen yksi tehtävä on myös tukea ja mahdollistaa alaistaitojen kehittyminen. Alaistaidot kehittyvät, kun esimies edistää työntekijöiden pyrkimyksiä vaikuttaa työympäristöönsä esimerkiksi kuuntelemalla heitä sekä olemalla oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta voidaan tärkeinä pitää työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisäksi myös sosiaalisia taitoja eli työyhteisötaitoja. Hyvät työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullisuutta ja rakentavuutta suhteessa esimieheen, työtovereihin, työhön ja itseän. Työyhteisötaitoisella on aktiivinen ote työn tekemiseen ja kehittämiseen, hyvät vuorovaikutustaidot työkavereiden ja esimiehen kesken, ja hän osaa ottaa toiset huomioon ja ymmärtää työyhteisön kokonaisuuden. Lisäksi hänellä on raken-

tava ja positiivinen asenne ja avoimuus puuttua asioihin. Työhyvinvointi ei ole yksin esimiehen vastuulla vaan työntekijöiden on itse oltava aktiivisia ja aloitteellisia paitsi työtovereiden myös esimiehen suuntaan, ja samalla kannettava vastuu omasta itsestään ja työpaikan hyvinvoinnista. (Vesterinen 2010, 111-113.)

Rehnbäck ja Keskinen (2005) ovat tutkineet alaistaitojen vaikutusta työhyvinvointiin. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijöiden halua ja kykyä toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla, työkavereita ja esimiestä tukien perustehtävän suuntaisesti. Alaistaitojen minimivaatimus tulee lainsäädännöstä, jossa työntekijän roolista sanotaan seuraavaa: työntekijän on oltava huolellinen, noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita, huolehdittava osaltaan työturvallisuudesta ja huolehdittava työnantajan ammattisalaisuuksien ja muiden luottamuksellisten tietojen salassapidosta sekä toimittava muutenkin asemansa mukaisesti (Työsopimuslaki 2001). Lisäksi työntekijä ei saa käyttäytyä epäasiallisesti tai häiritsevästi muita kohtaan (Työturvallisuuslaki 2002). Yhteenvetona edelliseen alaistaitojen minimivaatimus on siis se, että työntekijä tekee oman työnsä hyvin, mutta työhyvinvoinnin kannalta se ei ole riittävä. Hyvinvoivissa työyhteisöissä tuotettiin oman työn hyvin tekemisen lisäksi paljon työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen liittyviä alaistaitoja. Minimivaatimuksen lisäksi alaistaitoihin kuuluu velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä sekä yhteistyöstä esimiehen ja työkavereiden kanssa, mielipiteen ilmaisemisesta asioiden eteenviemiseksi sekä aktiivisesta osallistumisesta työyhteisön kehittämistyöhön. Työhyvinvoinnin ja alaistaitojen syy-seuraussuhdetta ei Rehnbäckin ja Keskinen tutkimusasetelman perusteella voi suoraan päätellä. Tutkimus antoi kuitenkin viitteitä siitä, että alaistaitoja kannattaa kehittää, sillä ne sekä auttavat organisatoristen tavoitteiden saavuttamista että myös todennäköisesti lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia taas kannattaa edistää ja vaalia, sillä se auttaa puolestaan työntekijöitä kehittämään alaistaitojaan. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 4,7,27.)

4.3 Positiivinen psykologia ja työn imu työhyvinvoinnissa

Positiivinen psykologia tuo uuden näkökulman työhyvinvoinnin tutkimukseen. Positiivinen psykologia on Sheldonin ja Kingin (2001) mukaan ihmisten hyveiden ja vahvuuksien tieteellistä tutkimusta. Positiivinen psykologia määritellään myös näin: ”tieteelliseen tietoon perustuvia näkökulmia siihen, mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Sen huomion kohteena ovat ne inhimilliset olosuhteet, jotka johtavat onnellisuutteen, täyttymykseen ja kukoistukseen”. Positiivisen psykologian tutkimuksen painopisteinä ovat ihmisten positiiviset ominaisuudet, valmiudet ja voimavarat. Positiivisessa psykologiassa ollaan kiinnostuneita tavallisesta ihmisestä ja siitä, mikä hänen kohdallaan toimii, on oikein ja voi muuttua vielä paremmaksi. Positiivinen psykologia kiinnittää huomion kolmelle tasolle: subjektiiviseen eli kokemusten tasoon (mm. hyvinvointi, tyytyväisyys, toivo, onnellisuus ja optimismi), yksilöllisiin ominaisuuksiin ja voimavaroihin (mm. rohkeus, anteeksi antaminen, viisaus, kyky rakastaa ja välittää) sekä

positiivisiin instituutioihin, jotka tukevat ihmisiä kohti hyvää ja turvallista elämää. (Hakanen 2009, 9., Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.)

Kun kyse on hyvän työelämän kysymyksistä, positiivinen psykologia haluaa tuoda esille sitä, mikä ihmistä työssä kannattelee, mikä tekee siitä mielekkään ja mikä auttaa selviytymään ja jopa nauttimaan työstä, kun työ on vaativaa ja jatkuvassa muutoksessa. Enää ei tyydytä pelkästään kartoittamaan riskitekijöitä, oireita, uupumusta ja poissaoloja, vaan kiinnostus suunnataan ihmisten, ryhmien ja työorganisaatioiden vahvuuksiin, voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. (Schaufeli, W.B., Salanova, M. González-Romá, V. & Bakker, A.B. 2002, 71.) Positiivisen työn psykologian lähestymistavan tavoitteena on työntekijöiden, työryhmien ja organisaatioiden vahvuuksien ja voimavarojen varaan rakentuva optimaalinen toiminta ja hyvinvointi. Hyvien työpaikkojen ja työn imua kokevan henkilöstön luomiseksi voidaan edetä seuraavilla tavoilla: ensinnäkin kehittämällä työn energisoivia ja motivoivia piirteitä eli työn voimavaroja ja toisaalta hyödyntämällä työntekijöiden vahvuuksia mahdollistamalla työn ja työntekijän yhteensopivuus niin, työntekijä pääsee mahdollisimman paljon käyttämään luonnollisia vahvuuksiaan työtehtävissä. (Hakanen 2009, 9,11.)

Työn imu on vielä suhteellisen tuore työhyvinvoinnin käsite ja se kuvaa työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Työn imua koskeva tieteellinen tutkimus on käynnistynyt vasta 2000-luvulla. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat omistautuminen, tarmokkuus ja työhön uppoutuminen. Omistautuminen on kokemuksia innokkuudesta, merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Uppoutumista kuvaa syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä saatu nautinto. (Hakanen 2009, 10.)

Hyvä motivoiva työ ja työpaikka ovat sellaisia, jotka hyvän johtamisen ja töiden organisoinnin seurauksena tyydyttävät työntekijöiden perustarpeita. Ne virittävät myös työntekijöissä organisaatiolle arvokasta sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia - työn imua. Perustarpeiden tyydyttämättä jättäminen työssä voi heikentää työn imua ja lisäksi lisätä työuupumusoireiden riskiä. Työn imu on myönteisessä yhteydessä työn voimavaroihin, niihin psykologisiin, fyysisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Ne edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja lisäävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Työn voimavarojen, kuten työn itsenäisyyden ja kehittävyys, työn tulosten näkemisen ja saadun palautteen, työyhteisön ja esimiehen tuen ja arvostuksen on todettu olleen myönteisessä yhteydessä työn imuun. Työn vaatimukset, kuten työn laadullinen ja määrällinen kuormittavuus, fyysisen työympäristön ongelmat, työvälaineiden puutteet, perhe- ja työelämän väliset ristiriidat ovat taas kielteisessä yhteydessä työn imuun. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että työn vaatimusten yhteydet työn imuun ovat heikompia

kuin työn voimavarojen. Kun työpaikoilla halutaan vahvistaa työn imua, työn voimavarojen parantaminen on yleensä ensimmäinen haaste ja työn vaatimusten vähentäminen vasta toissijainen. Työn imu ei ole vain yksilöllinen vaan myös yhteisöllinen ilmiö. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä asenteita, innostustaan ja energisyyttään, mikä sitten heijastuu koko työyhteisön ilmapiiriin. (Hakanen 2009, 36-38.)

Työn imulla on paljon myönteisiä seurauksia. Työn imua kokevien työssä on riittävästi sellaisia työn voimavaroja, jotka tyydyttävät heidän itsenäisyyden, pärjäämisen ja yhteenliittymisen perustarpeita. Sen vuoksi he myös nauttivat työstään ja antavat takaisin hyvää työpaikalle. He toimivat aloitteellisesti työn ja työyhteisön hyväksi ottamalla vastuun hyvästä suorituksesta. Työn imua kokevat viihtyvät työpaikassaan ja haluavat jatkaa työuraansa muita pidempään. He haluavat myös oppia uutta ja kehittyä jatkuvasti. He eivät tee työtä terveytensä tai muun elämän kustannuksella, vaan muu elämä ja työ rikastuttavat toisiaan. Työn imunsa kadottaneet puolestaan haluavat vetäytyä työelämästä muita aikaisemmin, tekevät lähinnä sen mitä täytyy eivätkä anna parastaan työlle. (Hakanen 2009, 41-42.)

Työpaikkojen on mahdollista edistää sekä työntekijöiden hyvinvointia ja elämänlaatua että työorganisaatioiden menestystä johdonmukaisesti myönteisillä ja voimavaralähtöisillä toimintakäytännöillä ja kulttuurilla. Toimintakäytäntöjä kehittäessä on tärkeää, että työn imun ja voimavarojen vahvistaminen otettaisiin koko työyhteisön yhteiseksi strategiseksi valinnaksi ja tavoitteeksi. Silloin voimavaralähtöisyyden ja rakentavan myönteisyyden tulisi ulottua kaikkien johtamiseen ja vuorovaikutukseen. Työn imun voimaannuttamaksi työyhteisöksi kehittyminen edellyttää pysähtymistä, aikaa ja tilaa. Työn imua tunteva työntekijä voi voimaannuttaa koko työyhteisöä, sillä innostus tarttuu ja hyvän on tapana levitä eteenpäin. (Hakanen 2009, 58-61.)

4.4 Työhyvinvointityön malleja

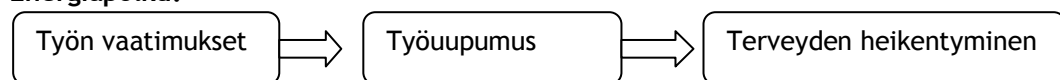
Työn vaatimusten ja työn voimavarojen (TV-TV) malli ennustaa ja jäsentää työhyvinvoinnin kehityskulkujen lisäksi työpahoinvoinnin ja sen seurausten kehitystä. TV-TV - mallin perusoleetus on, että jokaisessa työssä ja ammatissa psykososiaaliset työolot voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 83). Työn erilaiset ja liialliset vaatimukset aiheuttavat kuormitusta ja lisäävät työuupumuksen riskiä, mikä edelleen pitkällä aikavälillä heikentää työkykyä ja terveyttä. Työn voimavaratekijöillä puolestaan on vahva motivoiva potentiaali. Työn voimavaratekijät lisäävät työn palkitsevuutta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imun kokemuksena. Työn imu on edelleen myönteisessä yhteydessä erilai-

siin yksilöllisiin ja organisatorisiin seurauksiin, kuten hyvään työssä suoriutumiseen ja työpaikkaan sitoutumiseen. TV-TV mallin innovatiivisuus piilee siinä, että positiivinen ja negatiivinen työhyvinvointiprosessi yhdistetään samaan tarkasteluun ja erityisesti myönteistä motivaatioprosessia korostetaan. (Hakanen 2004, 47,49.)

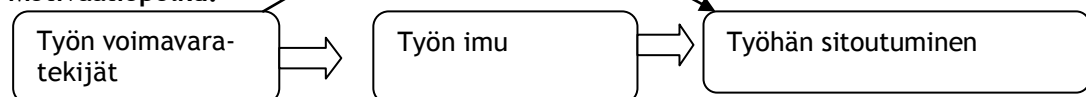
Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä (kuten melu), psyykkisiä (kuten aikapaineet), sosiaalisia (kuten työilmapiiriongelmat) tai organisatorisia piirteitä (kuten työn epävarmuus). Ne vaativat työntekijältä sekä fyysisiä että henkisiä ponnisteluja. Päiväkodeissa työn vaatimustekijöitä ovat tutkimuksien (Venninen 2007, Karila & Kupila 2010) mukaan epäselvät tehtävän kuvat, vastuut ja velvoitteet, kiire, yhteiskunnan ja vanhempien odotukset ja vaatimukset lasten kasvatukselle sekä niukat resurssit. Työn voimavaratekijöillä taas tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, edistävät yksilön kehitystä ja kasvua sekä vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005,57.) Työn voimavaratekijöitä sosiaalialalla, johon päivähoitokin kuuluu, on Työ ja terveys 2009-tutkimuksen mukaan asiakastyön antoisuus ja palkitsevuus, onnistumiskokemukset työssä sekä mahdollisuudet oppia uutta kokoa ajan.

Työn vaatimukset ja työn voimavarat mallin mukaan työhyvinvointiin kulkee kaksi samanaikaista polkua. Energiapolulla liialliset työn vaatimukset ovat työuupumuksen kautta yhteydessä heikentyneeseen terveyteen. Motivaatiopolulla taas työn voimavarat ovat työn imun välityksellä yhteydessä työhön sitoutumiseen ja siinä jatkamiseen. Työn voimavarat voivat myös oman vaikutuksensa lisäksi lieventää työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia terveyteen. Hyvinvointi toteutuu silloin, kun työssä on riittävästi voimavaroja ja työn vaatimukset ovat kohtuullisia. (Honkanen 2010, 79-80.) Energia- ja motivaatiopolut on esitelty kuviossa (3).

Energiapolku:



Motivaatiopolku:

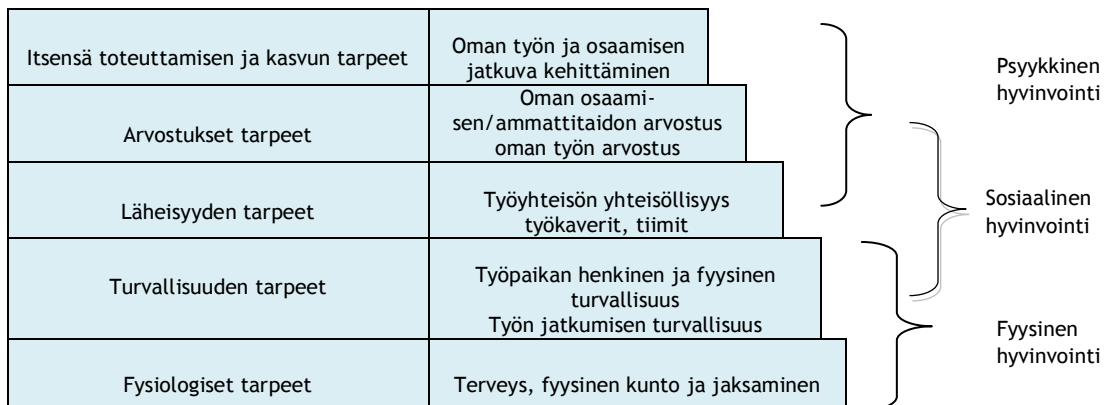


Kuvio 3 Työn vaatimukset- työn voimavarat malli työhyvinvoinnissa (Honkanen 2010, 80.)

Työn vaatimusten yhteydet työn imuun ovat siis heikompia kuin työn voimavarojen. Kun työpaikoilla halutaan vahvistaa työn imua, työn voimavarojen parantaminen on yleensä ensimmäinen haaste ja työn vaatimusten vähentäminen vasta toissijainen. Työn imu ei ole vain

yksilöllinen vaan myös yhteisöllinen ilmiö. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä asenteitaan, innostustaan ja energisyyttään, mikä sitten heijastuu koko työyhteisön ilmapiiriin. (Bakker, Demerouti & Schaufeli 2005, 667, Hakanen 2009, 36-38.)

Rauramo (2008) ja Ojala & Ahonen (2005) ovat ottaneet työhyvinvoinnin kuvaukseen mukaan Abraham Maslowin vuonna 1943 julkaiseman tarvehierarkian, joka etenee fysiologisista perustarpeista turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Perustarpeet ovat hierarkisessa asemassa suhteessa toisiinsa, niin että tarvehierarkian korkein portas on mahdollista saavuttaa vain, mikäli aiempien portaiden tarpeet on riittävästi tyydytetty. Fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tarpeet rinnastetaan fyysiseen hyvinvointiin, johon liittyy paitsi yksilön terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen, myös työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Läheisyyden ja arvostuksen tarpeet voidaan hyvinvoinnin kannalta luokitella sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat sisäiset ja ulkopuoliset ihmissuhteet. Psyykkiseen hyvinvointiin taas kuuluu yksilön oman osaamisen, ammattitaidon ja työn arvostus. Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet näkyvät yksilön psyykkisessä hyvinvoinnissa henkilön pyrkimyksenä kehittää omaa osaamistaan ja työtään. Tähän liittyy myös halu saavuttaa asetut päämäärät elämässään ja luovuus. (Suutarinen 2010, 24-26.) Seuraavassa kuviossa (4) on kuvattu työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkian avulla



Kuvio 4 Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla
(mukaillen Ojala & Ahonen 2005.)

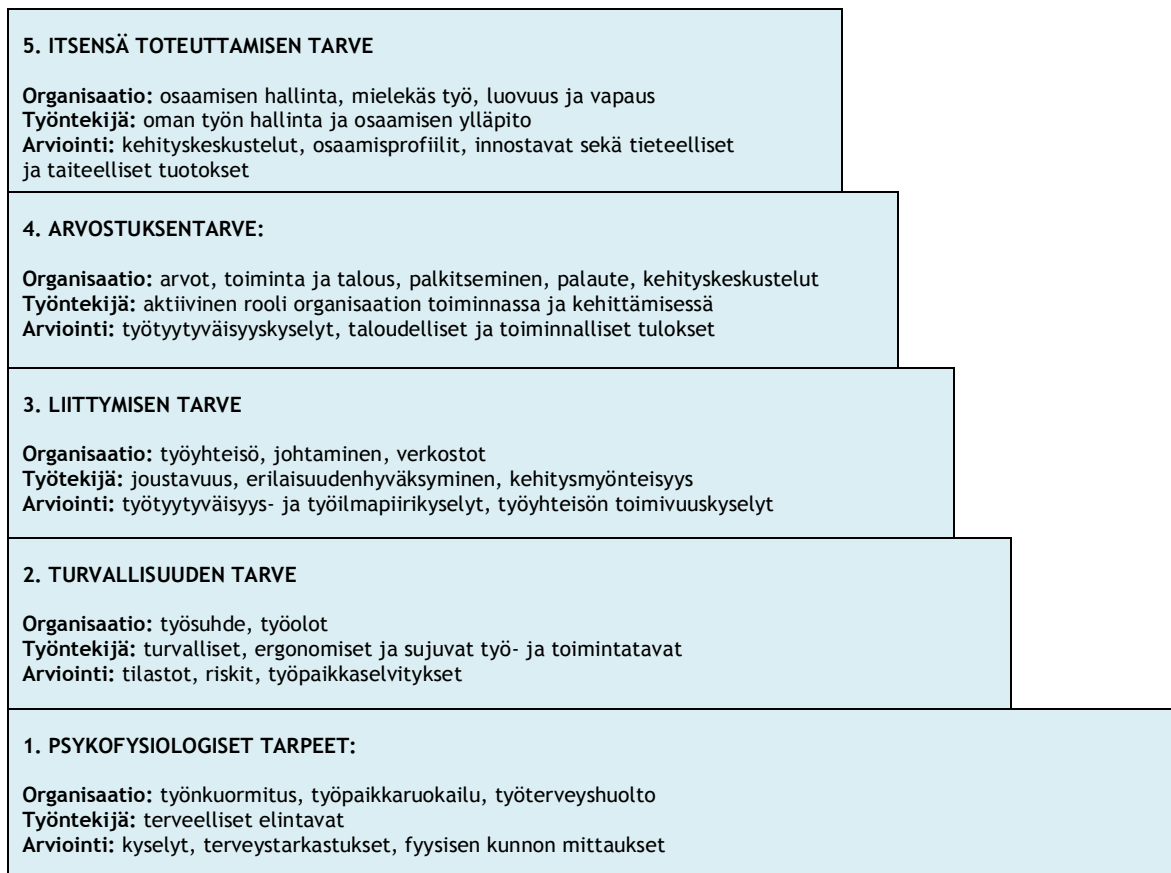
Rauramon (2008) työhyvinvoinnin portaat -mallissa kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä yhdistelemällä

niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (Rauramo 2008, 34.) Työhyvinvoinnin portaatt-mallin ensimmäisellä askelmalla ovat työntekijän psykofysiologiset tarpeet, jotka täyttyvät kun työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä sekä mahdollistaa riittävän palautumisen. Psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat myös riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Mallin toinen askel on turvallisuuden tarpeen tyydyttäminen, jonka edellytyksinä ovat turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, riittävä toimeentulo, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallinen työpaikka mahdollistaa psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Työelämää ohjaa tänä päivänä hyvin voimakkaasti muutos, joka edellyttää niin työyhteisöltä kuin työntekijöiltäkin jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Rauramon (2008, 35, 86-88.) mukaan ihminen kokee turvattomuutta, kun muutoksia tapahtuu liikaa monella tasolla ja liian nopeasti. Muutos on yhtä aikaa kielteinen ja myönteinen kokemus. Se on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja toimintamallien tuhoutumista ja hyppäys tuntemattomaan. Isojen ja merkittävien muutosten edessä on aina tarpeen pohtia myös muutosten vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin portaatt- mallin kolmannelle askelmalla on liittymisen tarve, jonka taustalla ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimenpiteet. Työyhteisössä luottamus ja avoimuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Tärkeitä asioita ovat myös toimivat esimies-alaisuuhteet, kokouskäytännöt ja työn kehittäminen yhdessä. Neljäs askelma mallissa on arvostuksen tarve. Rauramon (2008, 143) mukaan arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Arvostuksen tarvetta tukevat tuottavuutta ja hyvinvointia edistävä missio, visio, strategia sekä eettiset arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen, toiminnan kehittäminen ja arviointi ovat osa jokapäiväistä arkea ja toimintaa. Viimeisellä ja korkeimmalla askelmalla työhyvinvoinnin portailla on itsensä toteuttamisen tarve, jonka tyydyttymistä edistävät sekä yksilön että yhteisön osaamisen ja oppimisen tukeminen. Tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen työelämässä. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa yhteiskunnassa ja maailmassa sekä hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Kun oma ammattitaito vastaa nykyelämän ja tulevaisuudenkin haasteita, sillä on myös suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Itsensä toteuttamisen tarpeet työelämässä täyttyvät, kun työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuksia omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. (Rauramo, 2008, 35,161.)

Seuraavassa kuviossa (5) on työhyvinvoinnin portaatt -malli, jonka jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaation ja työntekijän näkökulmasta sekä arviointimenetelmiä. Mallia voidaan hyödyntää henkilökohtaisen tai työyhteisön työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen lähtien nykytilan arvioinnista hyvinvoinnin mahdollisuuksien

ja esteiden tunnistamiseen, tavoitteiden asettamiseen, niiden toteuttamiseen ja seurantaan.
(Suutarinen 2010, 26.)



Kuvio 5 Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2008, 27.)

5 Aineisto ja menetelmät

Tämän opinnäytetyön lähestymistapa on kvalitatiivinen eli laadullinen. Kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään ihmistieteissä. Laadullinen tutkimus käsittää laajan kirjon erilaisia lähestymistapoja, mutta ne ovat myös monin tavoin päällekkäisiä. Laadullisen lähestymistavan mukaan tutkimuksessa korostuu ihmisten kokemusten, tulkintojen ja käsitysten tutkiminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tutkittavat henkilöt saavat tuoda esille oman näkökulmansa ja kokemuksensa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen käyttöalueiksi voidaan valita tutkimusaiheita, joista ei vielä tiedetä juuri mitään tai kun halutaan saada uusi näkökulma jo olemassa olevaan tutkimusaiheeseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 49–50.) Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista, joten laadullista tutkimusotetta voidaan pitää perusteltuna valintana.

5.1 Aineisto

Opinnäytetyön toteuttamisympäristönä on vantaalainen päiväkotia. Päiväkodissa on 7 lapsiryhmää ja 25 työntekijää. Tämä päiväkotia on vielä melko uusi, sillä menossa on vasta kolmas toimintakausi. Opinnäytetyöni varten haastattelin neljää lastentarhanopettajaa ja viittä lastenhoitajaa. Haastatteluihin valittiin henkilöitä, joilla oli eniten työkokemusta juuri tästä päiväkodista. Haastateltavista seitsemän on ollut perustamassa tätä päiväkotia ja mukana toiminnassa sen alusta lähtien. Näin ollen heillä on varmasti eniten tietoa ja kokemuksia tämän päiväkodin työhyvinvoinnin tilasta. Haastateltavat ovat eri koulutustaustaisia, eri-ikäisiä ja eripituisen työkokemuksen omaavia, pätevyysvaatimukset täyttäviä kasvatustalan ammattilaisia. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikilla muilla on vakituinen työsuhde Vantaan kaupunkiin. Tarkemmat taustatiedot haastateltavista on esitetty taulukossa (2).

Taulukko 2 Haastateltavien taustatiedot

Taustamuuttuja	n
AMMATTI (n=9)	
Lastentarhanopettaja	4
Lastenhoitaja	5
TYÖSUHDE (n=9)	
Vakituinen	8
Sijainen	1
TYÖKOKEMUS (n=9)	
1-5 vuotta	1
6-10 vuotta	4
yli 10 vuotta	4
IKÄ (n=9)	
20-30 vuotta	3
31-40 vuotta	3
41-50 vuotta	3

n = numerus, lukumäärä

5.2 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisen tutkimuksen yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä on haastattelu. Haastattelun idea on hyvin yksinkertainen. Kun haluamme tietää mitä ihminen ajattelee, kysymme asiaa häneltä suoraan. Haastelun etuina on myös kysymysten toistettavuus, väärinkäsitysten oikaisemismahdollisuudet sekä mahdollisuus käydä keskustelua tutkittavan kanssa. Haastattelun tärkein idea on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Erittäin tärkeää onnistuneen haastattelun kannalta on se, että tutkittavat voisivat tutustua esitettäviin kysymyksiin etukäteen. Haastattelun eduksi voidaan katsoa myös se, että haastattelusta sovitaan henkilökohtaisesti ja näin saadaan varmistetuksi riittävä määrä osallistujia tutkimukseen. Sen etu on myös se, että haastatteluun voidaan valita juuri ne henkilöt, joilla on eniten kokemusta tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71-74.)

Käytin opinnäytetyössäni teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Teemahaastattelussa edetään keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 77). Käytin tutkimukseni pohjana haastattelurunkoa, joka koostui kolmesta teemasta haastattelukysymyksineen. Teemat olivat työhyvinvointi ja sitä edistävät tekijät päiväkotityössä, työhyvinvointia vähentävät tekijät päiväkotityössä sekä työn imu. Haastattelukysymykset on esitelty teemoittain opinnäytetyön liitteenä (1). Teemat olivat kaikille vastaajille samat, mutta kysymysten muoto saattoi vaihdella haastateltavien mukaan. Teemahaastattelu sopii käytettäväksi hyvin sellaisiin aiheisiin, joissa käsitellään arkoja aiheita. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat hyvin henkilökohtaisia asioita ja teemahaastattelun avulla saadaan nimenomaan tutkittavien ääni kuuluviin.

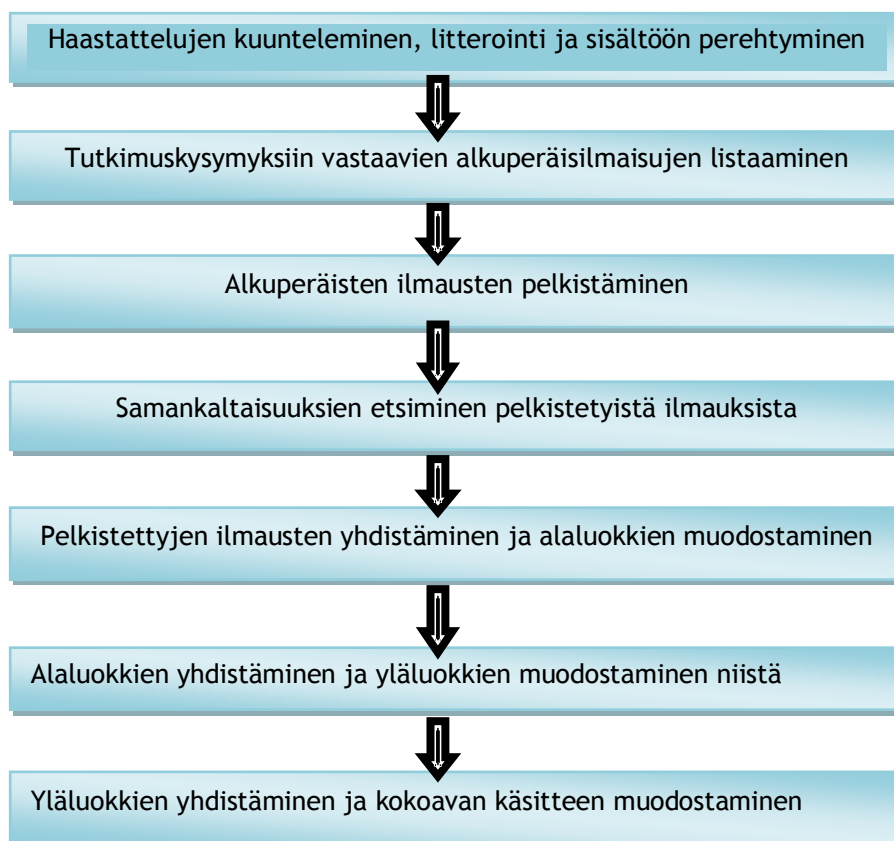
Työn imua tässä opinnäytetyössä arvioitiin kahden hollantilaisen professorin (Schaufeli & Bakker 2003) kehittämällä työn imu- menetelmällä (Uwes). Työn imu- menetelmä on ensisijaisesti kehitetty tutkimustarkoituksiin, mutta se soveltuu myös eri aloilla ja ammateissa työskentelevien työhyvinvoinnin mittaamiseen. Tässä opinnäytetyössä työn imua arvioitiin 9 kysymyksellä (UWES 9: Utrecht work engagement scale 9), joihin vastattiin asteikolla 0 (ei koskaan) - 6 (päivittäin). Mittariin sisältyy kolme työn imun ulottuvuutta:

- Tarmokkuus (3 kysymystä) kuvaa sinnikkyyttä ja energisyyttä työssä, jaksamista ja periksi antamattomuutta myös vastoinkäymisissä.
- Omistautuminen (3 kysymystä) kuvaa työn merkitykselliseksi kokemista, innostusta, työn haastavuutta ja ylpeyttä omasta työstä.
- Uppoutuneisuus (3 kysymystä) kuvaa syvää paneutumista työhön, työhön uppoutumisesta sekä ajan kulun ja muun ulkopuolisen unohtamista. (Hakanen 2004, 232.)

Tämän lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin kahta taustatietoa vastaajasta: Ikää ja työkokemusta päiväkotityöstä. Työn imu kysely on esitelty opinnäytetyön liitteenä (2).

5.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyön analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia, joka on aineistojen perusanalyysimenetelmä. Sen ideaa käytetään useissa eri laadullisen tutkimuksen menetelmissä ja lähestymistavoissa. Sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida erilaisia aineistoja ja samalla kuvata niitä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 133.) Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkitavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa, koska hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan selkeää, mielekästä ja yhtenäistä informaatiota. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto ensin hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja koodataan uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Opinnäytetyön tutkimusaineiston analysoinnin eteneminen on esitetty vaiheittain kuviossa (6):



KUVIO 6 Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Tutkimusaineiston analysointi lähti liikkeelle haastattelujen kuuntelemisella ja litteroimisella sanasta sanaan. Litteroinnin jälkeen aineistoa luettiin moneen kertaan läpi ja kirjoitettiin ylös tutkimuskysymyksiin vastaavia alkuperäisilmaisuja. Kun tutkimuskysymyksiin vastaavat alkuperäisilmaisut oli kirjoitettu ylös, oli vuorossa alkuperäisilmausujen pelkistäminen eli redusointi. Redusoinnissa analysoitava informaatio pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois niin, että pelkistetyt ilmaisut kuvaavat kuitenkin mahdollisimman hyvin alkuperäisilmaisuja. Tämän jälkeen aineisto ryhmiteltiin eli klusteroitiin. Klusterointi on aineiston ryhmittelyä samankaltaisuuksien perusteella. Samaa asiaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin ja yhdistettiin luokiksi sekä nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Seuraava vaihe opinnäytetyön sisällönanalyysissä oli aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisinformaation käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointia jatkettiin yhdistelemällä luokituksia niin kauan kun se aineiston sisällön näkökulmasta oli mielekästä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-111.) Tässä opinnäytetyössä aineisto ryhmiteltiin ensin alaluokiksi ja alaluokkia yhdistelemällä muodostettiin yläluokkia. Ensimmäisen (miten päiväkodin työntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin) ja neljännen tutkimuskysymyksen kohdalla (mitkä asiat ja tekijät vähentävät työhyvinvointia päiväkotityössä) aineistosta saatiin alaluokkien ja yläluokkien yhdistämisen jälkeen luotua vielä aineistoa kuvaavat teoreettiset luokat. Kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla (mitkä asiat ja tekijät edistävät työhyvinvointia) aineiston yhdisteleminen jätettiin yläluokkia kuvaavaan vaiheeseen.

Toinen tutkimuskysymys (miten päiväkodin työntekijät arvioivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilaa, työnmielekkyyttä ja työmotivaatiota), sekä viides tutkimuskysymys (Miten työn imu ilmenee päiväkotityössä) analysoitiin tilastollisella menetelmällä. Tässä opinnäytetyössä tilastoaineisto haluttiin kuvailla lyhyesti ja näin ollen aineiston informaatiota kuvattiin yhdellä ainoalla luvulla, keskiluvulla. Yleisin tunnettu keskiluku on keskiarvo ja vielä tarkemmin ilmaistuna aritmeettinen keskiarvo. (Metsämuuronen 2002, 22.) Tässä opinnäytetyössä keskiarvo saatiin laskemalla kaikkien vastaajien antamat arvot yhteen ja jakamalla saatu summa vastaajien lukumäärällä.

6 Tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimustulokset. Tutkimustulokset raportoidaan tutkimusongelmittain.

6.1 Työhyvinvoinnin määritelmä päiväkodin työntekijöiden näkemysten mukaan

Ensimmäiseksi etsitään vastausta tutkimusongelmaan, miten päiväkodintyöntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin? Työhyvinvoinnin määritelmän alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja luokiteltiin ensin alaluokkiin, joita kertyi yhteensä 14. Näistä muodostui 6 yläluokkaa, joista saatiin Maslowin tarvehierarkian mukaan luotua teoreettiset luokat: sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi. Työhyvinvoinnin määritelmän tulokset on esitelty taulukossa (3) Maslowin tarvehierarkian mukaisesti luokka kerrallaan.

TAULUKKO 3 Työhyvinvoinnin määritelmä päiväkodin työntekijöiden näkemysten mukaan

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	MASLOWIN TARVEHIERARKIAN MUKAINEN LUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • Avoin hyväksyvä ilmapiiri • Yhteen hiileen puhaltaminen • Työssä viihtyminen • Selvät ja yhteiset pelisäännöt 	Työilmapiiri ja pelisäännöt työhyvinvoinnin määrittäjänä	Sosiaalinen hyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvoinen kohtelu • Asioiden tasapuolinen käsittely 	Tasapuolinen kohtelu työhyvinvoinnin määrittäjänä	Psyykkinen hyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> • Oman ja toisen työn arvostaminen • Kaikkien kunnioittaminen • Työntekijöiden samanarvoisuus 	Työn ja työntekijöiden arvostaminen työhyvinvoinnin määrittäjänä	
<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus kouluttautumiseen • Mahdollisuus itsenä kehittämiseen 	Ammattitaidon kehittäminen työhyvinvoinnin määrittäjänä	
<ul style="list-style-type: none"> • Turvalliset työolosuhteet • Oikea ergonomia 	Työturvallisuus työhyvinvoinnin määrittäjänä	Fyysinen hyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> • Työssä jaksaminen 	Fyysinen kunto työhyvinvoinnin määrittäjänä	

Sosiaalinen hyvinvointi muodostui yläluokasta työilmapiiri ja pelisäännöt työhyvinvoinnin määrittäjänä. Työilmapiiri ja pelisäännöt työhyvinvoinnin määrittäjänä muodostui edelleen alaluokista avoin hyväksyvä ilmapiiri, yhteen hiileen puhaltaminen, työssä viihtyminen sekä

selvät ja yhteiset pelisäännöt. Työilmapiirillä on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin kokemisessa. Työhyvinvointia tukevaa työilmapiiriä ilmentävät yhteen hiileen puhaltaminen, hyvä fiilinki, työssä viihtyminen sekä avoin hyväksyvä ilmapiiri. Yhteisiä ja selkeitä pelisääntöjä ja niiden noudattamista pidettiin myös tärkeinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta.

”Kyllä se on avoin, hyväksyvä ilmapiiri”

”Silloin kun työpaikalla on tällainen hyvä ilmapiiri ja työyhteisö niin kun tavallaan puhalttaa yhteen hiileen”

”Työhyvinvointi on sitä, että viihtyy työssään edelleen tällaisen pitkänkin työuran jälkeen”

”Kaikille on selvää ne pelisäännöt joilla pelataan ja myös noudatetaan niitä.”

Psyykkinen hyvinvointi muodostui kolmesta yläluokasta. Ensimmäinen yläluokka oli tasapuolinen kohtelu työhyvinvoinnin määrittäjänä, joka piti sisällään alaluokat tasa-arvoinen kohtelu ja asioiden tasapuolinen käsittely. Toinen yläluokka oli työn ja työntekijöiden arvostaminen työhyvinvoinnin määrittäjänä, joka muodostui alaluokista oman ja toisen työn arvostaminen, kaikkien kunnioittaminen sekä työntekijöiden samanarvoisuus. Kolmantena yläluokkana oli ammattitaidon kehittäminen työhyvinvoinnin määrittäjänä, joka muodostui alaluokista mahdollisuus kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. Työntekijät pitivät erityisen tärkeinä työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua ja asioiden tasapuolista käsittelyä työhyvinvoinnin kannalta. Asiasta pitää puhua avoimesti eikä ongelmia saa piilotella. Työstä saatu arvostus on myös tärkeä osa työhyvinvointia, sillä työstä halutaan saada muutakin kuin pelkkä toimeentulo. Itsensä kehittäminen ja mahdollisuudet päästä koulutuksiin lisäävät myös työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia.

”Työhyvinvoinnissa on tärkeää et ollaan kaikki samanarvoisia työtehtävistä huolimatta”

”Kaikkia henkilökuntaa koskevia asioita käsitellään tasapuolisesti ja kaikkia kunnioitetaan.”

”Sua arvostetaan ja arvostetaan omaa ja toistemme työtä ja sitä et oot hyväksytty työyhteisössä.”

”Jokainen on yhtä tärkeä siinä työyhteisössä.”

”Työstä saa myös arvostusta ja että siitä saa muutakin kun palkan eli muuta kun pelkän toimeentulon.”

”Tavallaan myös se, että on mahdollisuus kouluttautua.”

Fyysinen hyvinvointi muodostui kahdesta yläluokasta. Ensimmäinen yläluokka työturvallisuus työhyvinvoinnin määrittäjänä muodostui alaluokista turvalliset työolosuhteet ja oikea ergonomia. Toinen yläluokka fyysinen kunto työhyvinvoinnin määrittäjän muodostui alaluokasta työssä jaksaminen. Turvalliset työolosuhteet vähentävät tapaturmariskejä ja oikea ergonomia helpottaa työntekoa. Näin ollen molemmat ovat myös tärkeä osa työhyvinvointia. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen auttaa jaksamaan työssä paremmin.

”Tällaiset työpuitteet tulee olla kunnossa”

”Ergonomiset asiat on otettu huomioon”

”Huolehtimalla itsestään hyvin, liikkumalla, että jaksaa.”

6.2 Työhyvinvoinnin tilan arvioiminen

Toiseksi työntekijöitä pyydettiin arvioimaan työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa, oman työn mielekkyyttä sekä tämän hetkistä työmotivaatiota asteikolla 4-10. Tuloksista laskettiin keskiarvot, jotka on esitetty taulukossa (4).

TAULUKKO 4 Päiväkodin työntekijöiden arvio työyhteisönsä tilasta, työnmielekkyydestä ja työmotivaatiosta.

Työhyvinvoinnin tila työyhteisössä (ka.)	Oman työn mielekkyys (ka.)	Tämän hetkinen työmotivaatio (ka.)
7.5	8.5	8.4

ka. =keskiarvo

Työhyvinvoinnin tila arvioitiin tyydyttäväksi keskiarvolla 7.5. Työyhteisössä on ollut paljon määräaikaista työntekijöitä, jolloin yhteistyötä ei ole saatu toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteen hiileen puhaltaminen koettiin vaikeaksi, kun työntekijät vaihtuvat usein. Seuraavassa esitellään muutamia esimerkkejä arvosanan antamisen perusteeksi:

”Joku seiska, kyl nyt tavallaan on sitä yrittystä, mut kuitenkin ei asiat ole työntekijöiden mielestä sillä tavalla niin hyvin kun vois olla”

”Sama juttu, seiska. Työhyvinvointi ei oo paras mahdollinen kun kaikki muu vie sitä energiaa tavallaan tää ylimääräinen sählääminen ja epävarmuus”

”Mulle tulee ehkä kasi, tavallaan näyttää et on ok, mut sit kuitenkin on aika paljon parannettavaa”

”Sijaisia on ollut aika paljon eikä perusjoukko ole pysynyt juurikaan samana”

”Aika rikkonainen on ollut tämä vuosi ja kaikkiaan nämä kolme vuotta ja se yhteen hiileen puhaltaminen ei onnistu, kun se perusjoukko ei pysy”

Oman työn mielekkyys arvioitiin hyväksi keskiarvolla 8.5. Haastateltavat arvioivat miten mielekkääksi he kokivat työnsä tällä hetkellä, ja mihin suuntaan työn mielekkyys on menossa. Yleisesti ottaen työ koettiin mielekkääksi vaikka ongelmiakin on. Oman työn mielekkyys koettiin paljon parempana kuin työyhteisön työhyvinvoinnin tila. Oman työn mielekkyyttä kuvasivat päiväkodin työntekijät seuraavasti:

”Mun mielestä on kyllä tosi mielekästä, mä voin sanoa ihan kympin”

”Mä oon antanut ysin kaikista ongelmista huolimatta”

”Mul on kasi, mut pelottaa että se on huonompaan suuntaan menossa”

”Toivon et pysyis edes tällaisena ehkä kasissa. Mä en millään jaksu uskoa et tälläiset sähläämiset mihinkään muuttuu, varmaan säilyy ennallaan tai pahenee”

”Työn mielekkyys vaihtelee tälle viikoittain ja kuukausittain, mut kait se on pääsääntöisesti positiivinen”

Työmotivaatio arvioitiin hyväksi keskiarvolla 8.4. Haastateltavat arvioivat omaa työmotivaatiota samalla pohtien mihin suuntaan työmotivaatio on menossa. Työntekijöiden mielestä työmotivaatio kulkee melko lailla käsikkäin työn mielekkyuden kanssa, mistä kertoo myös samansuuntaiset keskiarvot. Päiväkodin työntekijöiden työmotivaatiota kuvaavat seuraavat esimerkit:

”Tykkään olla, eikä se motivaatio ongelma olekaan siinä itse työssä vaan kaikessa muussa, kasi”

”Kyl mä uskon et motivaatio pysyy kasissa ja se voi jopa nousta uuden tehtävän myötä”

”Omasta mielestä olen motivoitunut ja motivaatiota on ihan kiitettävän verran, ysi”

”Kyl mä niin kauan kun sitä motivaatiota on, haluan tehdä tätä työtä, mut sit kun se häviää, niin sit täytyy pysähtyä ja miettiä. Mä en halua tehdä tätä työtä ellen ole yhtään motivoitunut”

6.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät päiväkotityössä

Kolmanneksi etsittiin vastausta tutkimusongelmaan, mitkä asiat ja tekijät edistävät työhyvinvointia päiväkotityössä. Alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja luokiteltiin alaluokkiin, joita kertyi 12. Näistä muodostui 5 yläluokkaa: avoin vuorovaikutus, vastuun jakaminen, toimiva yhteistyö, työntekijän positiivinen asenne sekä ammattitaidon kehittäminen työhyvinvoinnin edistäjänä. Työhyvinvointia edistävät tekijät on esitelty taulukossa (5) yläluokka kerrallaan.

TAULUKKO 5 Työhyvinvointia edistävät tekijät päiväkotityössä

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • Toimiva tiedonkulku • Palautteen saaminen 	Avoin vuorovaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökunnan vaikuttamismahdollisuudet • Luottamus henkilökuntaa kohtaan 	Vastuun jakaminen työhyvinvoinnin edistäjänä
<ul style="list-style-type: none"> • Työtehtävien määrittely • Sijaistamisjärjestelyt • Vastuualueiden jakaminen • Päätökset ja niissä pysyminen 	Toimiva yhteistyö työhyvinvoinnin määrittäjänä
<ul style="list-style-type: none"> • Huumori • Mieliala • Työhön suhtautuminen 	Työntekijän positiivinen asenne työhyvinvoinnin edistäjänä
<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus kouluttautumiseen ja koulutuksiin 	Ammattitaidon kehittäminen työhyvinvoinnin edistäjää

Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi päiväkotityössä muodostui yläluokka **avoin vuorovaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä**, joka edelleen muodostui alaluokista toimiva tiedonkulku ja palautteen saaminen. Työntekijöiden mielestä tiedonkulku pitää saada avoimeksi, toimivaksi ja läpinäkyväksi. Asioista pitää voida puhua avoimesti. Avoimuus lisää myös yhteenkuuluvuutta. Palautteen saaminen esimieheltä, työkavereilta ja asiakkailta koettiin myös tärkeänä työhyvinvointia edistävä tekijänä.

”Tiedonkulku pitäisi saada toimivaksi, avoimeksi ja läpinäkyväksi”

”Avoimuus ja avoimesti asioista puhuminen valaa sellaista yhteenkuuluvuutta”

”Hyvinvointia lisää aina se positiivinen palaute, tuli se sitten työkavereilta, esimieheltä tai asiakkailta, niin se kantaa sitten eteenpäin”

Toiseksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi muodostui yläluokka **vastuun jakaminen työhyvinvoinnin edistäjänä**, joka edelleen muodostui alaluokista henkilökunnan vaikuttamismahdollisuudet sekä luottamus henkilökuntaa kohtaan. Työntekijät toivoi enemmän vaikutusvaltaa yhteisistä asioista päätettäessä. Tehtävien delegoimista ja vastuun jakamista pidettiin myös tärkeinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

”Henkilökunnalle enemmän vaikutusvaltaa, ei suoraa päätösvaltaa, mut et kuunneltais ja arvostettais henkilökunnan mielipiteitä ja otettais ne huomioon koko talon suunnittelussa, ettei oo niin et johtaja tekee itse päätökset”

”Sellaista luottamusta henkilökuntaa kohtaan ja sit sellaista kuuntelemista”

”Delegois enemmän niitä tehtäviä ja voitais niinku työyhteisönä vaikuttaa asioihin miten niitä järjestetään.”

Kolmanneksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi muodostui yläluokka **toimiva yhteistyö työhyvinvoinnin edistäjänä**, joka edelleen muodostui alaluokista työtehtävien määrittely, sijaistamisjärjestelyt, vastuualueiden jakaminen sekä päätökset ja niissä pysyminen. Työtehtävien selvä määrittely ja töiden jakaminen sekä niissä pysyminen koettiin työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Sijaistamisjärjestelyihin ja toisten ryhmien auttamiseen henkilökunnan vajaustilanteissa kaivattiin selkeää rakennetta. Työtehtävien vastuualueisiin haluttiin myös selkeyttä ja selkeää systeemiä niin, etteivät ne aina ole ne samat ihmiset, jotka hoitavat

kaikki asiat toisten puolesta. Selkeä rakenne päätöksen teossa ja päätöksissä pysyminen koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi.

”Vastuun ja työtehtävien selvä määrittely ja jako ja niissä pysyminen”

”Auttamiseen pitäis miettiä jotain järkeä, oikeesti joku systeemi, kun joku on pois. Selkee homma et kuka menee ja kuka auttaa”

”Aina ne on ne samat ihmiset siel tekemässä”

”Päätöksissä pysyminen ja sit et ylipäätänsä tehdään niitä päätöksiä et kuka tekee mitäkin ettei kaikki sählää”

Neljänneksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi muodostui yläluokka **työntekijän positiivinen asenne työhyvinvoinnin edistäjänä**, joka edelleen muodostui alaluokista huumori, mieliala ja työhön suhtautuminen. Positiivisuus edistää työhyvinvointia. Oma asenne työtä kohtaan ja huumorin viljeleminen työyhteisössä ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta:

”Mä uskon kyllä tällaiseen positiiviseen juttuun, että kun mietitään mitkä omassa työssä on mukavaa ja niistä kivoista asioista jutellaan, niin se niin kun edistää enemmän työhyvinvointia, kuin se että puidaan niitä huonoja asioita ja että se huono jää sitten pyörimään”

”Huumorin käyttö työntekijöiden kesken, sillä pelastaa monta tilannetta”

”Työkavereista saa voimaa, kun ollaan samalla hyvällä fiilingillä”

Viidenneksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi muodostui yläluokka **ammattillinen kehittyminen**, joka edelleen muodostui alaluokasta mahdollisuus kouluttautumiseen ja koulutuksiin. Tieto varhaiskasvatuksesta lisääntyy jatkuvasti ja oman ammattitaidon ylläpitäminen vaatii itsensä jatkuva kehittämistä. Itsensä kouluttaminen ja koulutuksiin pääseminen katsottiin niin työhyvinvoinnin kuin ammattitaidon ylläpitämisen kannalta erittäin tärkeiksi tekijöiksi.

” Mun mielestä sitä motivaatiota ja hyvinvointia lisää koulutusmahdollisuudet”

”Kyl mä haluan viel kehittää itseäni ja opiskella lisää”

” Koulutuksiin pääseminen on myös tärkeää”

6.4 Työhyvinvointia vähentävät tekijät päiväkotityössä

Neljäs tutkimusongelma etsi vastausta siihen, mitkä asiat ja tekijät vähentävät työhyvinvointia päiväkotityössä? Alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja luokiteltiin ensin alaluokkiin, joita ker-tyi yhteensä 13. Alaluokista muodostui 4 yläluokkaa ja teoreettisiksi luokiksi muodostuivat sosiaalinen, psyykkinen, organisatorinen ja fyysinen kuormittavuus. Teoreettiset luokat sosi-aalinen, psyykkinen, organisatorinen ja fyysinen kuormittavuus muodostuivat TV-TV- mallin mukaan työn vaatimustekijöistä. Työhyvinvointia vähentävät asiat ja tekijät on esitelty taulu-kossa (6) pääluokka kerrallaan.

TAULUKKO 6 Työhyvinvointia vähentävät tekijät päiväkotityössä

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	TV-TV-MALLIN MUKAINEN LUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> • Asioiden vatvominen • Päätöksenteon vaikeus • Työntekijöiden poissa-olot • Työvuoromuutokset 	Työilmapiiriongelmat työhyvinvointia vähentävänä tekijänä	Työn sosiaalinen kuormit-tavuus
<ul style="list-style-type: none"> • Kiire • Riittämättömyyden tunne • Haastavat asiakkaat ja asiakkaiden haastavat perhetilanteet • Vanhempien odotukset 	Työntekijöiden kokemukset työtehtävissä työhyvinvoin-tia vähentävänä tekijänä	Työn psyykkinen kuormit-tavuus
<ul style="list-style-type: none"> • Suuret lapsiryhmät • Resurssien vähyys • Sijaisten palkkaa-misongelmat 	Taloudelliset resurssit työn-hyvinvointia vähentävänä tekijänä	Organisatorinen kuormitta-vuus
<ul style="list-style-type: none"> • Melu • Pukemistilanteet 	Työn fyysiset piirteet työhy-vinvointia vähentävänä teki-jänä	Työn fyysinen kuormitta-vuus

TV-TV-malli= Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli

Työhyvinvointia vähentävistä tekijöistä **työn sosiaalinen kuormittavuus** muodostui yläluokas-ta työilmapiiriongelmat työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Työilmapiiriongelmat työhyvin-vointia vähentävänä tekijänä muodostuivat alaluokista asioiden vatvominen, päätöksenteon vaikeus, työntekijöiden poissaolot ja työvuoromuutokset. Työntekijöiden poissaolot koettiin kaikkein kuormittavimpana työnhyvinvointia vähentävänä tekijänä, varsinkin jos sijaisia ei

saada palkata ja joudutaan toimimaan vajaalla henkilökunnalla. Työilmapiiriä heikentävinä tekijöinä nähtiin asioiden vatvominen ja päätöksenteon vaikeus. Myös äkilliset työvuoromuutokset koettiin kuormittavana tekijänä, silloin kun omista sovituista menoista joudutaan tinkimään.

”Kyl se on toi asioiden vatvomien ja päätöksenteon vaikeus, se vie energiaa ja tuo sellaista tuohtumista itsellekin”

”Mä nään myös työntekijöiden poissaolot kuormittavana ja ne muutokset, kun yhtäkkiä sanotaan et sä meetkin tonne, vaik oot just ajatellu tekeväs omassa ryhmässä jotakin”

”Äkilliset työvuoromuutokset, eikä ei voi suunnitella omaa vapaa-aikaa”

Toinen työhyvinvointia vähentävä tekijä on **työn psyykkinen kuormittavuus**. Työn psyykkinen kuormittavuus muodostui yläluokasta työntekijöiden kokemukset työtehtävissä työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Työntekijöiden kokemukset työtehtävissä työhyvinvointia vähentävänä tekijänä muodostui alaluokista kiire, riittämättömyyden tunne, haastavat asiakkaat ja asiakkaiden haastavat perhetilanteet sekä vanhempien odotukset. Työntekijät kokivat kiireen olevan läsnä päivittäin, mutta osittain kiire koettiin myös itse aiheutetuksi tai koetuksi. Päiväkotityössä on hektisempiä ajanjaksoja johtuen toiminnasta (kasvatuskeskustelut, vuodenaikoihin liittyvät juhlat jne.). Tällaista kiirettä ei pidetty työntekijöiden keskuudessa ollenkaan niin kuormittavana kuin taas henkilökunnan vajaustilanteista johtavaa kiirettä. Riittämättömyyden tunnetta työhyvinvointia vähentävänä tekijänä koettiin paljon. Työntekijät kokivat, etteivät he pysty tekemään tätä työtä niin hyvin kuin haluaisivat. Haastavat asiakkaat ja heidän perhetilanteet sekä vanhempien suuret odotukset päiväkodin toimintaa kohtaan koettiin kuormittavina ja työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä.

”Itse toisaalta tykkään niistä hektisistä ajanjaksoista. Se et henkilökunnan puutteen takia on kiire, ni se ei oo kiva, mut se et muuten on hektisempiä ajanjaksoja ja välillä painaa vähän lujempaa ja sit se taas hellittää”

”Mä oon sitä mieltä et me voidaan itse aikatauluttaa tätä työtä yleensä ja näin säädellä myös sitä kiirettä”

”Must kyllä tuntuu, että kiire on siellä pään sisällä, ainakin mulla”

”Mä oon kokenu sellaista riittämättömyyttä, ku ei oo aikaa paneutua niihin kohtiin mihin olis ehkä halunnut”

”Välillä sitä miettii, että riittäkö oma ammattitaito näissä kaikissa haastavissa tilanteissa”

” Sit on viel ne vanhempien odotukset et tehkää sitä ja tehkää tätä”

Organisatorinen kuormittavuus työhyvinvointia vähentävänä tekijänä muodostui yläluokasta taloudelliset resurssit työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Yläluokka taloudelliset resurssit työhyvinvointia vähentävänä tekijänä muodostui alaluokista suuret lapsiryhmät, resurssien vähyys sekä sijaisten palkkaamisongelmat. Niukat resurssit niin henkilökunnan kuin hankintojenkin suhteen koettiin työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä. Myös suuret lapsiryhmät ja lasten erityistarpeet kuormittavat, kun tarpeisiin ei pystytä vastaamaan riittäväillä resursseilla. Sijaisten vähäinen palkkaaminen ja osittain myös sijaisten heikko saatavuus nähtiin työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavina tekijöinä.

” Lasten lukumäärä ryhmissä, lapsiaines ja on niin paljon niitä erityistarpeita lapsilla”

” Kyllä se on se raha joka vaikuttaa. Niitä hankintoja pitäisi pystyä tekemään, että saatais lapsille myös uusia virikkeitä”

”Tosta sijaisten käytöstä, että enemmän vois kattoa sitä et onks se raha aina se ykkönen jos toisena on se työntekijöiden jaksaminen, kumpi siinä painaa enemmän?”

Viimeiseksi työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi muodostui **työn fyysinen kuormittavuus**, joka puolestaan muodostui yläluokasta työn fyysiset piirteet työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Yläluokka työn fyysiset piirteet työhyvinvointia vähentävänä tekijänä muodostui alaluokista melu ja pukemistilanteet. Päiväkotityössä on erittäin vähän hetkiä, jolloin työntekijät eivät altistu melulle. Jatkuva altistuminen melulle vaikutta työntekijöiden työssä jaksamiseen ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin vähenemiseen. Lasten pukemistilanteet kuormittavat työntekijöitä varsinkin pienempien lasten ryhmässä ja vaikutta näin ollen fyysiseen jaksamiseen.

”Tavallaan tää melu joka ainakin itseä kuormittaa tai väsyttää ihan hirveesti”

”Kyllähän sä aika paljon joudut tuolla pukemaan eli fyysisesti aika paljon kuormittaa”

”On siinä aina sen verran kiire, ettei siinä paljon ehdi miettimään missä asennossa sä niitä kurahousuja ja kumppareita vedät. Usein on ollu selkä kipeenä vaik yrittää miettiä niitä asentoja”

6.5 Työn imun ilmeneminen päiväkotityössä

Viides tutkimusongelma etsi vastausta kysymykseen, miten työn imu ilmenee päiväkotityössä? Työn imua tässä opinnäytetyössä arvioitiin 9 kysymyksellä (UWES 9). Työn imua kartoittaviin kysymyksiin vastattiin asteikolla 0 (ei koskaan) - 6 (päivittäin). Mittariin sisältyy kolme työn imun ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Seuraavassa on esitelty työn imun yleisyyttä koskevia tietoja tutkimuspäiväkodistä. Tulokset ovat suuntaa antavia, koska tutkimusaineisto ei edusta koko työyhteisöä. Tämän työn imu tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös sen kertaluonteisuutta. Käytettävissä ei ollut tällä hetkellä vertailukelpoista tutkimusaineistoa. Jatkossa tuloksia voidaan hyödyntää toistamalla tutkimus ja vertailemalla eri aikoina saatuja tuloksia toisiinsa. Taulukossa (7) on esitetty tutkimusaineistoon perustuen työn imu vastausten keskiarvot koko aineistossa, ikäryhmissä ja työkokemuksen perusteella.

Taulukko 7 Työn imun ilmeneminen päiväkotityössä

	n	Tarmokkuus (ka.)	Omistautuminen (ka.)	Uppoutuminen (ka.)	työn imu summa (ka.)
Kaikki	9	4,81	4	4,03	4,28
Ikä					
20-30v.	3	4,77	5,33	5	5,03
31-40v.	3	4,88	4,22	4,44	4,51
41-50v.	3	4,77	4	4,11	4,29
Työkokemus					
1-5v	1	4,3	4,6	4,3	4,4
5-10v.	4	4,83	4,66	4,6	4,66
yli 10v.	4	4,91	4,33	4,41	4,55

ka. =keskiarvo; n=numerus, lukumäärä

Tulokset osoittavat, että päiväkodissa työn imua kuvaavaksi keskiarvoksi muodostui 4,28. Tarmokkuutta kuvaavaksi keskiarvoksi muodostui 4,81, omistautumista kuvaavaksi keskiarvoksi 4 ja uppoutumista kuvaavaksi keskiarvoksi 4,03. Ikäjakauman mukaan tarmokkuutta kokivat eniten 30-40 vuotiaat. Muissa työn imu ulottuvuuksissa 20-30 vuotiaat kokivat selvästi enemmän työn imua kuin vanhemmat työntekijät. Omistautuminen työlle nousi 20-30 vuotiaiden ryhmässä kaikkein korkeimmalle keskiarvolla 5,33. Myös työhön uppoutuminen sai korkean keskiarvon (5) tässä ikäryhmässä. Tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista koettiin kaikkein vähiten 41-50 vuotiaiden joukossa, kuitenkin 4,29 keskiarvolla.

Työkokemuksen perusteella työn imua kokivat eniten 5-10 vuotta päiväkodissa olleet työntekijät. Tarmokkaimpia olivat kuitenkin yli 10-vuoden työkokemuksen omaavat työntekijät. Työn imun kokemisessa ei työkokemuksen perusteella ole mainittavia eroja ryhmien välillä, sillä kaikkien vastausten keskiarvot sijoittuvat välille 4-5. Tämä tarkoittaa sitä, että päiväkotityössä koetaan työn imua kerrasta muutamaan kertaan viikossa. Tarmokkuutta koettiin keskimäärin eniten ja työhön omistautumista ja uppoutumista koettiin suunnilleen saman verran.

Haastateltavilta kysyttiin myös kuinka kauan he uskovat vielä kokevansa työn imua päiväkotityöhön ja jaksavansa työskennellä päiväkodissa. Osa työntekijöistä suunnitteli jo toiselle alalle lähtemistä eli he haluaisivat tehdä jotain muuta kun päiväkotityötä. Yleisimmin arvioitiin, että päiväkodissa jaksettaisiin työskennellä vielä 5-10 vuotta. Ainoastaan yksi työntekijä uskoi työskentelevänsä päiväkodissa eläkeikään asti. Seuraavassa työntekijöiden ajatuksia siitä, kuinka kauan he uskovat vielä kokevansa työn imua ja jaksavansa työskennellä päiväkodissa:

”Mul on jo niin paljon takana ja vähemmän edessä näitä vuosia, joten kyllä mä varmaan jään eläkkeelle tästä työstä. Mut päivääkään en tee yli eläkeiän!”

”En mä usko et se ihan tähän päiväkotityöhön riittää kovin pitkälle, kun jo nyt oon menossa vähän muualle”

”Uskoisin jaksavani tässä työssä tässä kunnossa noin viisi vuotta”

”Must tuntuu sillai et ois kokoajan jalka oven välissä, et jos vaan tulis joku toinen juttu ni ottaisin kyllä”

”Kyl mä oikeesti haluan olla päiväkotityössä niin kauan vaan ku jaksaa, mutta on tässä kuitenkin paljon myös sellaista rasitetta”

”Mä ajattelen et viisi vuotta, ehkä kymmenenkin vuotta, mut kyl siinä kymmenessä vuodessa täytyy olla sitä itsensä kehittämistä. Täytyy päästä erikoistumaan tai jotain lisää tähän perustyöhön, mut sen voin sanoa, että eläkevirassa en vielä ole”

7 Pohdinta

Päiväkodin työntekijät määrittivät työhyvinvointia fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kautta. Myös Abraham Maslowin tarvehierarkia (1943) kuvaa työhyvinvointia fyysisenä, sosiaalisen ja psyykkisenä hyvinvointina. Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu työntekijöiden mukaan turvalliset työolosuhteet ja oikea ergonomia sekä heidän oma fyysinen kuntonsa ja terveytensä. Sosiaalisessa hyvinvoinnissa puolestaan korostuu työyhteisön hyvä ilmapiiri ja

yhteenkuuluvuus, jotka työntekijöiden mukaan lisäävät työssä viihtymistä ja jaksamista. Psykkiseen hyvinvointiin taas kuuluu yksilön oman osaamisen, ammattitaidon ja työn arvostus. Palautteen saamista niin esimieheltä kuin työkavereiltakin päivähoidon työntekijät pitivät tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Maslowin tarvehierarkian mukaan työhyvinvoinnin korkeimmalla tasolla on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joita ilmentää oman osaamisen jatkuva kehittäminen. Tämän tason saavuttaminen päiväkotityössä olisi erittäin tärkeää, sillä kerran saatu muodollinen pätevyys alalle ei riitä, vaan ammatillinen kehittyminen tulisi jatkua läpi työuran. Varhaiskasvatusta koskeva tutkimustieto on lisääntynyt ja saatavilla on tieteellistä tietoa lapsen kasvusta ja oppimisesta, perheistä ja yhteiskunnasta aikaisempaa enemmän. Informaatioyhteiskunnassa tieto on myös nopeasti uusiutuvaa, jolloin ammatillinen osaaminenkin on nähtävä dynaamisena ja kehittyvänä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15,18.)

Kun opinnäytetyön tutkimustuloksia käsitellään teoreettisessa viitekehyksessä esitetyn TV-TV-mallin (Hakanen 2009) mukaan työn voimavaroista ja työn vaatimuksista, nousee sieltä työhyvinvoinnin kehittämisen keskiöön työn voimavarojen vahvistaminen. Päiväkotityössä työn voimavaratekijöiksi muodostuivat avoin vuorovaikutus, vastuun jakaminen, toimiva yhteistyö, positiivinen asenne sekä ammattitaidon kehittäminen. Työn vaatimustekijöiksi puolestaan muodostuivat työn sosiaalinen, psyykinen, organisatorinen ja fyysinen kuormittavuus. Työhyvinvointi toteutuu silloin kun työssä on riittävästi voimavaroja ja työn vaatimukset ovat kohtuullisia. Avoimella vuorovaikutuksella, vastuun jakamisella ja toimivalla yhteistyöllä saadaan vähennettyä sekä työn sosiaalista että psyykkistä kuormittavuutta, jotka olivat esille tulleita vaatimustekijöistä päiväkotityössä. Organisatorisen kuormittavuuden vähentämiseen eivät työntekijät itse pysty juurikaan vaikuttamaan. Päivähoitoon liittyvällä lainsäädännön kehittämisellä organisatorista kuormittavuuttakin voitaisiin vähentää. *Varhaiskasvatus vuoteen 2020*, Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportissa nostettiin esiin muutamia päivähoitolain uudistamiseen liittyviä seikkoja. Esimerkiksi aikuisten ja lasten välisiin suhdelukuihin halutaan muutosta ja vähemmän tulkinnanvaraa määrittelemällä lapsiryhmien koko. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007, 48,65.) Tällä toimenpiteellä pystyttäisiin vähentämään suurten lapsiryhmien aiheuttamaa sekä organisatorista että työn fyysistä kuormittavuutta, ja sillä olisi merkitystä myös työhyvinvoinnin kannalta.

8 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka moraalisisina valintoina ja päätöksinä kattaa koko tutkimusprosessin aiheen valinnasta tutkimustulosten vaikutuksiin asti. Eettisiä kysymyksiä liittyy tutkimuskohteen ja menetelmien valintaan, aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun ja tutkimustulosten vaikutuksiin. (Kuula 2011, 11.)

Tämän opinäytetyön lähtökohtana on mielenkiinto päiväkodin työhyvinvointia ja sen kehittämistä kohtaan. Olen perehtynyt lukuisiin työhyvinvointia koskeviin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen, sillä opinäytetyön perusvaatimuksena on luotettavan informaation tuottaminen. Eettisissä perusvaatimuksissa mainitaankin tiedonintressit, jotka kuvastavat sitä, mihin tarkoitukseen informaatiota hankitaan ja millaisiin todellisuuden piirteisiin tutkimus kohdistuu (Pietarinen 2002, 63). Emansipatorinen tiedonintressi korostaa, että todellisuuden muuttaminen on tutkimuksen päämääränä. Muutoksen lähtökohtana on tietoisuus todellisuudessa vallitsevista ristiriidoista. (Toikko & Rantanen 2009, 45.) Tähän emansipatoriseen tiedonintressiin perustuu tämä opinnäytetyö, sillä työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee liikkeelle epäkohtien tunnistamisesta tavoitteena saada muutos parempaan suuntaan. Eettisesti voidaan myös miettiä, onko valitsemani tutkimusaihe tärkeä. Työhyvinvointi ja sen edistäminen on yhteiskunnallisena arvona tärkeä ja ajankohtainen, sillä työelämässä tulisi tulevaisuudessa jaksaa entistä pidempään. Päiväkotityössä työhyvinvoinnin merkitys korostuu työssä jaksamisen ja viihtymisen lisäksi myös alalla pysymiseen ja alan vetovoimaisuuteen.

Eettisesti kestävien tutkimustapojen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen, joka ilmenee pyrkimyksenä turvata tutkittavien itsemääräämisoikeus, yksityisyys ja vahingoittumattomuus (Kuula 2011, 60). Vaaran eliminoimisen vaatimus on mietittävä niin, ettei tutkimus aiheuta kenellekään haittaa tai vahinkoa. Tähän tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja haastateltaville tehtiin selväksi, että he voivat myös keskeyttää haastattelun niin halutessa. Haastateltaville kerrottiin, että kyseessä on kertaluontoinen aineistonkeruu ja haastattelut nauhoitetaan. Kaikki haastateltavat saivat tutkimuskysymykset etukäteen, jolloin heillä oli mahdollisuus tutustua aiheeseen ennen haastattelua. Tutkimuskysymykset oli testattu etukäteen kolmella varhaiskasvatuksen ammattilaisella, jolla varmistettiin että kysymykset olivat ymmärrettäviä ja helposti vastattavia. Tutkimusmateriaali on ollut ainoastaan tutkimuksen tekijän käytössä ja se hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tähän tutkimukseen osallistuneille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja kaikki vastaukset käsiteltiin täysin nimettöminä. Anonymiteetin säilyttäminen rohkaisee ihmisiä puhumaan suoraan ja rehellisesti ja helpottaa näin tutkimuksen kannalta tärkeiden tietojen keräämistä. (Mäkinen 2006, 114.)

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen luo tutkimuksen uskottavuuden perustan. Hyvän tieteellisen käytännön määrittelyssä korostetaan eettisten vaatimusten lisäksi tutkimuksen yksityiskohtaista suunnittelua, toteutusta ja raportointia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Asiamukainen lähdeviittausten käyttäminen on osoitus tekijän lukeneisuudesta ja perehtyneisyydestä oman alansa tutkimuksiin. Viitekäytännön hallitseminen antaa myös lukijoille mahdollisuuden tarkistaa tekijän väitteet sekä löytää hänen käyttämät lähteet. (Mäkinen 2006, 130.)

Tutkijan oma esiymmärrys vaikuttaa aina tulosten tulkintaan erityisesti, jos tutkimuksen kohteena on oma työyhteisö. Tämä voi tuoda tulosten tulkintaan subjektiivisuutta, vaikka tutkijana kuinka pyrkii objektiiviseen ja systemaattiseen havainnointiin. Kriittisesti voidaankin pohtia, olenko minä tutkijana kyennyt objektiivisuuteen. Vaara tutkimustulosten vääristymiseen on olemassa, jos tutkija takertuu omiin ennakkokäsityksiin. Olen pyrkinyt tekemään aineiston analyysin mahdollisimman objektiivisesti, ottamatta itse kantaa mihinkään ilmiöön tai seikkaan, mitä aineistosta on noussut esille. Lisätäkseen tutkimuksen uskottavuutta ja testatakseni omaa objektiivisuuttani tässä tutkimuksessa, halusin vielä tarkistaa tutkituilta vastasivatko omat käsitteellistykseni ja tulkintani heidän käsityksiään. Aineiston analyysi ja tutkimustulokset käytiin läpi muutamien tutkittavien kanssa. Heidän mukaansa tulkintani aineistosta vastasi heidän antamia vastauksia ja käsityksiä työhyvinvoinnista.

Aineisto kerättiin haastattelujen avulla. Haastattelut pidettiin touko-kesäkuussa 2011 ja aineisto litteroitiin kesän 2011 aikana. Analyysivaihe kesti syksystä joulukuun 2011. Aineiston analysoiminen vei yllättävän paljon aika, sillä kategorioiden muodostaminen oli kokemattomalle tutkijalle vaikea tehtävä. Tuloksia tarkasteltiin myös aikaisemman teoreettisen tiedon valossa, jolloin teoria ja aineiston tuoma tieto täydentävät toisiaan. Teoreettisia kytkeitä käytettiin apuna aineiston analysoinnissa ja johtopäätösten teossa. Esimerkiksi päiväkodin työntekijöiden mukaan työhyvinvointia kuvaa kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi. Tämä tulkinta kytkeytyi teoriaan Abraham Maslowin tarvehierarkiasta, joka kuvaa työhyvinvointia fyysisenä, sosiaalisen ja psyykkisenä hyvinvointina. Näin ollen teoriaa käytettiin tulokinnan tukena. Teorian ja aikaisempien tutkimusten yhteyttä tutkimustuloksiin esitellään tarkemmin pohdintaosuudessa.

Tutkimuksen metodologiset valinnat on pyritty kuvaamaan tarkasti. Samoin aineiston analyysin eteneminen ja tulokset on esitelty mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Tuloksiin on liitetty tehtyjen tulkintojen tueksi olennaisia alkuperäisilmaisuja lainausten muodossa. Alkuperäisilmaisuilla on pyritty osoittamaan tutkimusaineiston ja tulkintojen välistä yhteyttä, sillä esitettyjen tutkimustulosten tulee vastata tutkimusaineistoa sekä siitä tehtyjä tulkintoja. Autenttinen aineisto validoi tutkimustuloksia ja tarjoaa lukijalle mahdollisuuden päästä syvemmälle tutkimukseen ja sitä kautta tekemään myös omia johtopäätöksiä tutkimuksen luotettavuudesta.

9 Työhyvinvoinnin kehittäminen päiväkotityössä

Päiväkoti on ympäristönä työn kehittämisen suhteen tavallista haasteellisempi, sillä kehittämiseen liittyville asioille vaadittavaa yhteistä aikaa on vaikea löytää. Vastuu lapsista, lasten leikeistä nouseva melu, toiminnan vilkkaus ja erilaiset keskeytykset asettavat aikuisten yhteiselle vuorovaikutukselle suuria haasteita. Työyhteisö voi harvoin kokoontua rauhassa keskus-

telemaan ilman vastuuta lapsista. (Venninen 2009a, 37.) Kehittämistyö vaatii kuitenkin paljon yhteisiä keskusteluja ja yhdessä pohtimista, sillä mikään kehittämistyö ei tule kerralla valmiiksi.

Toinen kehittämistä vaikeuttava asia päiväkodeissa on henkilökunnan suuri vaihtuvuus. Henkilökunta muodostuu 3-4 hengen tiimeistä ja jokaisella lapsiryhmällä on oma vakituinen aikuis-tiimi. Tiimityössä jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet korostuvat ja tiimityöskentelyn ehdo-ton edellytys onkin avoin keskustelukulttuuri eli demokraattinen dialogi. (Mäkisalo 2003, 92-93.) Tiimityö ja tiimien kehittyminen häiriintyy, kun henkilöt vaihtuvat. Ryhmän jäsenten on ansaittava vuorovaikutuksen kautta toistensa luottamus eikä tämä tapahdu hetkessä. Tiimi-työskentelyyn on opittava ja kasvattava ja tiimin kehittyminen tapahtuu usein eri osavaihei-den kautta. (Mäkisalo 2003, 109.) Tiimeissä tapahtuvat jatkuvat muutokset vähentävät henki-lökunnan voimavaroja, jolloin päiväkodin yhteinen kehittämistyö jää väistämättä taka-alalle.

Päiväkotityö sisältää lisäksi paljon erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon pitkäjänteises-sä kehittämistyössä. Uudet lapsiryhmät ja uudet aikuistiimit aloittavat pääsääntöisesti syksyl-lä. Yhteisten toimintatapojen muotoutuminen ja löytäminen vie oman aikansa. Joulun ja vuo-denvaihteen aika sisältää paljon perinteisiin liittyviä toimintoja. Toinen ajankiertoon liittyvä tiukempi ajanjakso on keväällä, jolloin kuvaan tulevat kevätjuhlat ja kevätretket, esikoulu-laisten kouluun siirtymiset, sijaisten pois jäämiset sekä kesälomiin valmistautuminen. Kun tähän kaikkeen vielä lisätään eri syistä johtuvat henkilöstövaihdokset, henkilökunnan sairaus-poissaolot ja lomat, on selvää että päiväkodeissa on jatkuvasti tilanteita, jotka kilpailevat kehittämisen vaatiman yhteisen keskustelu- ja kokeiluajan kanssa. (Venninen 2009b, 253-254.)

Kun päiväkodin työhyvinvointia aletaan kehittää, lähdetään liikkeelle pienin askelin. Työhy-vyvoinnin suunnitelmallinen kehittäminen lähtee liikkeelle nykytilan arvioinnista ja työn voi-mavarojen ja työn vaatimustekijöiden tunnistamisesta. Työhyvinvointisuunnitelma kokoa yh-teen työyhteisöstä nousseet keskeiset työhyvinvointia edistävät tekijät. Tämän opinnäytetyön kautta saatujen tulosten perusteella, tärkeimmiksi työhyvinvoinnin kehittämisen kohteeksi nousivat vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantaminen sekä yhteistyön kehittäminen. Työ-hyvinvointisuunnitelman tarkoituksena on edistää työhyvinvoinnin kehittämistä ja tehdä siitä järjestelmällistä. Työhyvinvointisuunnitelmaan kirjataan työhyvinvoinnin kehittämiskohteet, tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma on esitetty tau-lukossa (8).

Taulukko 8 Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

Työhyvinvoinnin kehittämiskohde	Tavoitteet	Toimenpiteet	Seuranta
Vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantaminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toimiva tiedonkulku 2. Päätöksien tekeminen ja niissä pysyminen 3. Kannustava ja oppiva työyhteisö 4. Positiivisuutta peliin! 5. Työviikon ”summaaminen” perjantaisin 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoin tiedottaminen • Edustuksellisen tiimin perustaminen (1 työntekijä/tiimi +esimies) ja selvät pelisäännöt edustuksellisen tiimin toiminnalle • Edustukselliselle tiimille päätösvaltaa sovitussa rajoissa • Päätökset kirjataan selkeästi ylös, samoin muutokset jos niitä tulee. Otetaan käyttöön erilliset päätöspöytäkirjat, jotka kaikkien nähtävillä • Avoimuus ja rehellisyys kaikissa työhön liittyvissä asioissa • Tukeminen ja luottamus työkavereita kohtaan • Palautteen antaminen • Huumorinkäyttö sallittua, jopa toivottavaa 😊 • ”Perjantai-porinat” • Työhyvinvointiryhmän perustaminen (1 työntekijä/tiimi) 	<p>Työyhteisöpalaverit</p> <p>Työhyvinvointipalaverit</p> <p>Kehityskeskustelut</p> <p>Työilmapiirikyselyt</p> <p>Työn imu- kysely</p>
Yhteistyön kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työtehtävien selkeä määrittely • Vastuun jakaminen • Tiimien välisen yhteistyön lisääminen • Sijastamisjärjestelyjen selkeyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan työyhteisölle pelisäännöt • Kollegiaaliset vertaisryhmät • Juhla- ja tapahtumatoimikunnat (päätökset paperille) • Työvuorojärjestely • Vastuualueiden jakaminen ja tarkistaminen säännöllisin väliajoin • Selkeän rakenteen luominen sijastamisjärjestelyistä (paperille) 	<p>Työyhteisöpalaverit</p> <p>Arviointipalaverit</p>

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma on tehty opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella. Suunnitelmassa esille tuodut kehittämiskohteet, vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantaminen sekä yhteistyön kehittäminen, ovat työhyvinvoinnin kehittämisen keskiössä. Vuorovaikutuksen ja työilmapiirin parantamista voidaan edesauttaa esimerkiksi toimivalla tiedonkululla ja selkeillä päätöksillä. Avoin tiedottaminen, päätösten selkeä kirjaaminen, avoimuus ja rehellisyys kaikissa työhön liittyvissä asioissa ovat toimenpiteitä, joilla vuorovaikutusta ja työilmapiiriä voidaan parantaa. Yhteistyön kehittäminen lähtee liikkeelle työtehtävien määrittelystä ja vastuun jakamisesta. Edellisten lisäksi tiimien välistä yhteistyötä kehitetään ja sijaistamisjärjestelyjä selkeytetään. Yhteiset pelisäännöt, selkeät työvuoro- ja sijaistamisjärjestelyt, vastuualueiden jakaminen ja erilaisten toimikuntien perustaminen ovat toimenpiteistä, joilla yhteistyön kehittämistä lähdetään viemään eteenpäin.

Vantaan kaupungissa käynnistyi vuonna 2010 työolojen kehittämisprosessi, jonka tavoitteina ovat työntekijöiden terveys ja turvallisuus työssä, tuottava ja voimaantuva henkilöstö, vastuullisesti käyttäytyvä työyhteisö, nolla tapaturma- sekä nolla uhka- ja väkivaltatilannetta. Vantaan kaupungin työolojen kehittämisprosessin taustalla vaikuttavat Vantaan kaupungin arvot ja henkilöstöstrategiset tavoitteet sekä työturvallisuuslaki (738/2002). Prosessissa tarkastellaan ja arvioidaan tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Esille nousevien asioiden kehittämiseksi sovitaan toimintatavat sekä aikataulut ja toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan. Työolojen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, jota voidaan toteuttaa esimerkiksi työpaikkakokousten yhteydessä. (Vantaan Intranet.) Päiväkodin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma voidaan liittää osaksi Vantaan kaupungin työolojen kehittämisprosessia. Kehittämissuunnitelmaa voidaan hyödyntää nykytilan selvittämisessä, toimenpiteiden suunnittelussa, toteuttamisessa sekä toteutettujen toimenpiteiden seurannassa ja arvioinnissa. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan ensisijaisesti työyhteisöpalaverissa. Vantaan kaupungin linjauksen mukaan esimiehen tulee vastata siitä, että työyhteisössä seurataan säännöllisesti suunniteltujen kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

10 Lopuksi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa niitä tekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia päiväkotityössä ja toisaalta niitä tekijöitä, jotka sitä vähentävät. Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset osoittavat, että avoin vuorovaikutus, työilmapiiri ja toimiva yhteistyö ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Nämä tekijät ovat myös työhyvinvoinnin kehittämisen keskiössä. Haasteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi päiväkotityössä ovat moninaiset, sillä jatkuva vastuu lapsista päivän aikana ei anna mahdollisuutta työntekijöille yhteisiin keskusteluihin. Ilman yhteisiä keskusteluja ja keskinäistä vuorovaikutusta kehittäminen on vaikeaa. Opinnäytetyön aineiston perusteella tehdyn työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman toteuttaminen lähtee liikkeelle pienin askelin. Toimenpiteitä työhyvinvoinnin lisäämiseksi lähdetään toteuttamaan askel kerrallaan.

Päiväkodin oman työhyvinvoinnin kehittämisen lisäksi työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa uudella varhaiskasvatuslailla. Nykyinen laki lastenpäivähoidosta on jo lähes 40 vuotta vanha ja sen uudistamista on varhaiskasvatuksen kentällä odotettu jo vuosia. Uutta varhaiskasvatuslakia valmistellaan jälleen. Nykyisen opetusministerin mukaan uusi varhaiskasvatuslaki hyväksyttäneen tällä hallituskaudella. Lain valmistelussa on ratkaistava monia kysymyksiä siitä, miten esimerkiksi varhaiskasvatus järjestetään. Yksi tärkeimmistä kysymyksistä on päivähoiton joustavuuden lisääminen. Se tulee olemaan suuri haaste niin lainsäädännössä kuin hallinnossa sekä varhaiskasvatuksen arjessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Varhaiskasvatuksen kentällä odotetaan myös selkeitä uudistuksia henkilöstörakenteisiin ja lapsiryhmien kokojen määrittämiseen. Esimerkiksi aikuisten ja lasten välisiin suhdelukuihin halutaan muutoksia ja vähemmän tulkinnan varaa. Näillä toimenpiteillä olisi vaikutusta niin varhaiskasvatuksen laadun kuin työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta.

Arviointi on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Arvioinnin päätarkoituksena on oppiminen ja toiminnan muuttaminen toivottuun suuntaan. Arvioinnin tarkoituksena on lisäksi selvittää ovatko asetetut tavoitteet saavutettu ja tunnistaa kehittämistarpeet ja kehittämisen kohteet. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta on erittäin tärkeää että kaikki, jotka osallistuvat päiväkodin toimintaan, osallistuvat myös sen arviointiin. Mielenkiintoista ja tärkeää on selvittää, miten päiväkodin työhyvinvoinnin arvioinnista saadaan systemaattista ja työhyvinvointia tukevaa.

Lähteet

- Alila, K. & Parrila, S. (toim.) 2011. Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Katsaus varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin vuosilta 2006-2010. Oulu: Uniprint.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. 2005. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Hyman Relations* 58 (5), 661-689.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43 (1), 83-104.
- EU Komission tiedonanto 2011. Varhaiskasvatuksella parhaat mahdolliset lähtökohdat lasten tulevaisuudelle. Viitattu 25.5.2011. http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom_fi.pdf
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys 2009. Viitattu 13.6.2011. http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos Helsinki. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, A., Jokinen P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY
- Honkanen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K-P, Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Porvoo: Bookwell, 70-86.
- Hujala, E. & Puroila, A-M. 1998. Muuttuuko varhaiskasvatustyö päiväkodissa ja mihin suuntaan? Kasvatus 29 (3). Viitattu 22.11.2011. <http://ktl.jyu.fi/arkisto/arkisto/kasvat98.htm#k983e>
- Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia- mitä sillä tarkoitetaan. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan kirjapaino, 45-54.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammat-
tisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267 Loppura-
portti. Tampereen Yliopisto. Viitattu 22.11.2011. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: WS Bookwell.
- Kunta-alan eläkepoistuma 2010-2030. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2009. Viitattu 26.2.2012. <http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tilastojulkaisut.aspx>
- Kunta 10 tutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.11.2011. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx
- Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: Bookwell, 300-311.

Kupila, P. 2007. "Minäkö asiantuntija?" Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Viitattu 22.11.2011.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13330/9789513927899.pdf?sequence=1>

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell.

L 344/2007 Yhteistoimintalaki
 L 44/2006 Työsuojelun valvontalaki
 L 272/2005 Laki sosiaalihuollon ammattilaisten henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista
 L 232/2005 Tasa-arvolaki
 L 395/2005 Työeläkelaki
 L 162/2005 Vuosilomalaki
 L 759/2004 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
 L 738/2002 Työturvallisuuslaki
 L 5/2001 Työsopimuslaki
 L 1388/2001 Työterveyshuoltolaki
 L 1343/1988 Ammattitautilaki
 L 36/1973 Laki lasten päivähoidosta
 L 608/1948 Tapaturmavakuutuslaki

Metsämuuronen, J. 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet. 2. uudistettu painos. Sri Lanka: Sridevi Printers

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 56-74.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: University Printing House. Viitattu 20.12.2012
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?s>

Notkola, V. (toim.) 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa - tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Helsinki: Kirjapaino Snellman.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2009. Pula lastentarhanopettajista pahenee - Varhaiskasvatuksen erityisopettajia hälyttävän vähän. Selvitys lastentarhanopettajien ja erityislastentarhanopettajien saatavuudesta ja riittävyydestä. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Viitattu 22.11.2011.
http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTTEET/03JULKAISUT/LTO%20JA%20ELTO%20SAATAVUUSSELVITYS.PDF

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 1.4.2012.
http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2011/09/gustafsson_varhaiskasvatus.html?lang=fi

Otala, L-M. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: Bookwell.

Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammerpaino, 58-69

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.

Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntien eläkevakuutus. Viitattu 26.2.2012.
<http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Multimedia/Arbetsplatskompetens/Alaistaidot.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 11.3.2012. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Schaufeli, W. & Bakker, A. 2003. UWES, Utrecht Workengagement Scale. Preliminary manual, version 1. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University. Viitattu 3.4.2012.
http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf

Schaufeli, W.B., Salanova, M. González-Romá, V. & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies 3 (1), 71-92.

Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist 55 (1), 5-14.

Sheldon, K.M & King, L. 2001. Why positive psychology is necessary? American Psychologist 56 (3), 216-217.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Viitattu 31.5.2011.
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Johtamisella laatua ja hyvinvointia sosiaalialalle. Viitattu 1.6.2011.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10778.pdf

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:9. Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II. Viitattu 27.10.2011
<http://pre20090115.stm.fi/hu1204879914636/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:72. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Helsinki 2008: Sosiaali- ja Terveysministeriö. Viitattu 18.1.2012
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4044.pdf&title=Varhaiskasvatus_vuoteen_2020_Varhaiskasvatuksen_neuvottelukunnan_loppuraportti_fi.pdf

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:7. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 22.11.2011.
<http://pre20090115.stm.fi/jl1171877105519/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 18.11.2011. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 11-44.

Terävä, K & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerpaino

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Työ ja terveys 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 20.10.2011.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf

Työterveyslaitos 2011: Työyhteisön työhyvinvointi. Viitattu 9.6.2011.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2011: Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 9.6.2011.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. Tiedote 12/2011. 1.2.2011 Helsinki. Viitattu 10.11.2011.
http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote12_2011.aspx

UNICEF 2008. The child care transition, A league table of early childhood education and care in economically advanced countries, Innocenti Report Card 8. Viitattu 21.2.2012.
http://www.unicef.or.jp/library/pdf/labo_rc8.pdf

Vantaa henkilöstökertomus 2010. Viitattu 26.10.2011.
http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/65796_henkilostokertomus_2010_b.pdf

Vantaa Intranet. 2012. Luettu 24.4.2012.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Viitattu 23.5.2011. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>

Venninen, T. 2009a. Reflektiivinen lähestymistapa päiväkotien kehittämistyössä. Teoksessa Mäkitalo, A-R., Ojala, M., Venninen, T. & Vilpas, B. (toim.) 2009. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris-instituutin julkaisusarja nro 22, 2009, 37-44.

Venninen, T. 2009b. Kokemukset viitoittavat uutta tietä. Teoksessa Mäkitalo, A-R., Ojala, M., Venninen, T. & Vilpas, B. (toim.) 2009. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris-instituutin julkaisusarja nro 22, 2009, 253-261.

Venninen, T. 2007. ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen”: ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsingin Yliopisto. Viitattu 23.11.2011.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/6070/olenenem.pdf?sequence=1>

Vesterinen, P-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino, 111-120.

Julkaisemattomat lähteet:

Peltonen, A. 2011. Vantaan varhaiskasvatuksen tilastot. Sähköposti 6.9.2011

Kuviot

Kuvio 1 Jäävuorimalli	13
Kuvio 2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	17
Kuvio 3 Työn vaatimukset- työn voimavarat malli työhyvinvoinnissa	21
Kuvio 4 Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla	22
Kuvio 5 Työhyvinvoinnin portaat	24
Kuvio 6 Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen	27

Taulukot

Taulukko 1 Kunta 10 kyselytutkimuksen tulokset.....	15
Taulukko 2 Haastateltavien taustatiedot.....	25
Taulukko 3 Työhyvinvoinnin määritelmä päiväkodin työntekijöiden näkemysten mukaan	29
Taulukko 4 Päiväkodin työntekijöiden arvio työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilasta, työnmielekkyydestä ja työmotivaatiosta.....	31
Taulukko 5 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	33
Taulukko 6 Työhyvinvointia vähentävät tekijät.....	36
Taulukko 7 Työn imun ilmeneminen päiväkotityössä.....	39
Taulukko 8 Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.....	45

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko.....	55
Liite 2 Työn imu 9-kysely.....	56
Liite 3 Lait työhyvinvoinnin taustalla.....	57

HAASTATTELURUNKO

1. TEEMA: Työhyvinvointi ja sen edistäminen päiväkotityössä

Haastattelukysymykset:

1. Miten sinä määrittelet työhyvinvoinnin?
2. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia?
3. Arvio työyhteisöenne työhyvinvoinnin tilaa asteikolla 4-10
4. Arvio tämän hetkistä työsi mielekkyyttä asteikolla 4-10
5. Arvioi tämän hetkistä työmotivaatiota asteikolla 4-10
6. Saatko työstäsi riittävästi palautetta?

2. TEEMA: Työhyvinvointia vähentävät tekijät päiväkotityössä

Haastattelukysymykset:

1. Mitkä asiat kuormittavat työssäsi eniten?
2. Koetko työssäsi kiirettä?
3. Onko sinulla vaikeuksia jaksaa työssäsi?
4. Ehditkö tehdä työsi niin hyvin kun haluaisit
5. Mietitkö työasioita myös vapaa-ajalla?

3. TEEMA: Työn imu

Haastattelukysymykset:

1. Työn imu 9-kysely (UWES) kirjallisena
2. Uskotko kokevasi työn imua päiväkotityöhön vielä vuoden? viiden vuoden? kymmenen vuoden päästä? Yli eläkeiän?

Työn imu 9- kysely / Schaufeli & Bakker, 2003

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita ”0” (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	0	1	2	3	4	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	0	1	2	3	4	5	6
Työni inspiroi minua	0	1	2	3	4	5	6
Olen innostunut työstäni	0	1	2	3	4	5	6
Olen ylpeä työstäni	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	0	1	2	3	4	5	6
Olen täysin uppoutunut työhöni	0	1	2	3	4	5	6
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	0	1	2	3	4	5	6

TAUSTATIEDOT:

Rastita oikea vaihtoehto:

Ikäsi: 20-30v. ☐ 31-40v. ☐ 41-50v. ☐

Työkokemuksesi päiväkotityöstä:

1-5 vuotta ☐ 5-10 vuotta ☐ yli 10 vuotta ☐

Lait työhyvinvoinnin taustalla:**Työsopimuslaki 5/2001**

Työsopimuslakiin sisältyvä yleisvelvoite edellyttää, että työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan niin työntekijöihin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää ja työmenetelmiä muutettaessa.

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata, ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työnantajalla tulee olla Työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelman tavoitteet on huomioitava työpaikan kehittämistoiminnassa ja käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Jos työntekijän todetaan kuormittuvan joko fyysisesti tai psyykkisesti hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, on työnantajan kaikin keinoin alettava toimiin kuormittavuustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

Työterveyshuoltolaki 1388/2001

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön turvallisuutta ja terveellisyttä, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työnantajan ja työntekijöiden tulee toimia yhteistyössä asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveydenhuollon järjestämisen suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun. Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa tulee ilmetä työterveyshuollon tavoitteet, työpaikan tarpeet ja toimenpiteet.

Työsuojelun valvontalaki 44/2006

Työsuojelun valvontalain tarkoituksena on varmistaa työsuojeluun liittyvien säännösten noudattaminen työpaikoilla ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työpaikan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Yhteistoiminnan tavoitteena on työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistumisen ja vaikuttamisen työpaikan turvallisuutta ja terveyttä käsittelevissä asioissa.

Työeläkelaki 395/2006

Työeläkelain mukaan työnantajan on järjestettävä ja kustannettava jokaiselle työntekijälleen työeläkelain edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttävä eläketurva. Työntekijä on taas velvollinen osallistumaan eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla. Työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63-68 vuoden iän täyttämistä seuraavan kalenterikuukauden alusta, varhennetulle työeläkkeelle 62-vuotiaana. Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt, sairauden, vamman tai vian vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan.

Yhteistoimintalaki 344/2007

Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaa toteutetaan yrityksen toimintaorganisaation puitteissa, työnantajan ja henkilöstön edustajien kuten luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Työnantajan on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa työhönoton periaatteet, tietyt yksityisyyden suojaan liittyvät asiat, henkilöstösuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma sekä koulutustavoitteet. Suunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee käydä ilmi yrityksen henkilöstörakenteen ja määrän ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista, niiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat koulutustavoitteet.

Tasa-arvolaki 232/2005

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työolot tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijöille tehtävistä tarkastuksista ja testeistä, sekä niistä koskevista vaatimuksista ja valvonnasta työpaikalla, sekä työntekijän sähköpostin hakemisesta ja avaamisesta.

Vuosilomalaki 162/2005

Vuosilomalaissa määritellään vuosiloman pituus, vuosilomapalkka, lomakorvaus ja vuosiloman antaminen.

Ammattitautilaki 1343/1988

Ammattitautilailla tarkoitetaan sairautta, joka on pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä työssä. Korvauksesta, korvausvelvollisuudesta ja korvasasioiden käsittelystä on säädetty tapaturmavakuutuslaissa.

Tapaturmavakuutuslaki 608/1948

Työtapaturmalla tarkoitetaan tässä laissa tapaturmaa, joka on aiheuttanut vamman tai sairauden työntekijälle työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Korvauksesta, korvausvelvollisuudesta ja korvasasioiden käsittelystä on säädetty tapaturmavakuutuslaissa.